



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro



#RATIFY
C190

► **Violenza e molestie nel mondo del lavoro**

Guida alla Convenzione n. 190
e alla Raccomandazione n. 206

► **Violenza e molestie nel mondo del lavoro**

Guida alla Convenzione n. 190
e alla Raccomandazione n. 206

Organizzazione Internazionale del Lavoro

Questa pubblicazione è un prodotto del progetto “Supporto al rafforzamento della governance inter-istituzionale sullo sfruttamento lavorativo in Italia” che è co-finanziato dall'Unione Europea attraverso il Servizio di Supporto alle Riforme Istituzionali e attuato dall'Ufficio per l'Italia e San Marino dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, in collaborazione con la Commissione Europea. Le opinioni espresse in questa pubblicazione non riflettono necessariamente quelle della Commissione Europea o dell'Ufficio Internazionale del Lavoro.

Co-funded by
the European Union



Copyright © Organizzazione internazionale del lavoro 2024
Prima pubblicazione 2024



Questa opera ad accesso aperto è distribuita sotto la licenza internazionale Creative Commons Attribution 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Gli utenti possono riutilizzare, condividere, adattare e rielaborare l'opera originale, come specificato nella Licenza. L'OIL deve essere chiaramente indicata come proprietaria dell'opera originale. Gli utenti non sono autorizzati a riprodurre il logo dell'OIL in relazione al loro lavoro.

Attribuzione – L'opera deve essere citata come segue: *Violenza e molestie nel mondo del lavoro Guida alla Convenzione n. 190 e alla Raccomandazione n. 206*, Roma: Ufficio internazionale del lavoro, 2024.

Traduzioni – Se questa opera viene tradotta, deve essere aggiunta la seguente clausola di non responsabilità insieme all'attribuzione: Questa traduzione non è stata realizzata dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e non deve essere considerata una traduzione ufficiale dell'OIL. L'OIL non è responsabile del contenuto o dell'accuratezza di questa traduzione.

Adattamenti – Se questa opera è oggetto di adattamento, deve essere aggiunta la seguente clausola di non responsabilità insieme all'attribuzione: Questo è un adattamento di un'opera originale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL). La responsabilità per le idee e le opinioni espresse nell'adattamento spetta esclusivamente all'autore o agli autori dell'adattamento e non sono approvate dall'OIL.

Questa licenza CC non si applica ai materiali non coperti da copyright OIL inclusi in questa pubblicazione. Se il materiale è attribuito a terzi, l'utente di tale materiale è l'unico responsabile per l'ottenimento dell'autorizzazione da parte del titolare dei diritti.

Qualsiasi controversia derivante dalla presente licenza che non possa essere risolta amichevolmente sarà deferita all'arbitrato in conformità con il Regolamento di arbitrato della Commissione delle Nazioni Unite per il diritto commerciale internazionale (UNCITRAL). Le parti saranno vincolate da qualsiasi lodo arbitrale emesso a seguito di tale arbitrato come decisione finale di tale controversia.

Tutte le domande su diritti e licenze devono essere indirizzate a ILO Publishing Unit (Rights and Licensing), 1211 Ginevra 22, Svizzera, o via e-mail a rights@ilo.org.

Violenza e molestie nel mondo del lavoro Guida alla Convenzione n. 190 e alla Raccomandazione n. 206, Roma, Ufficio internazionale del lavoro, 2023.
ISBN: 978-92-2-040503-1 (pdf web)

Edizione italiana a cura dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino.

Disponibile in inglese: *Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, ISBN 978-92-2-040503-1 (pdf web), Ginevra, 2023.

Le denominazioni usate nelle pubblicazioni dell'OIL, che sono conformi alla prassi delle Nazioni Unite, e la presentazione dei dati che vi figurano non implicano l'espressione di opinione alcuna da parte dell'OIL in merito allo stato giuridico di alcun paese, area o territorio, o delle sue autorità, o rispetto al tracciato delle relative frontiere.

La responsabilità per le opinioni espresse in articoli, studi e altri contributi firmati spetta esclusivamente ai loro autori e la pubblicazione non costituisce un'approvazione da parte dell'OIL delle opinioni in essi espresse. Qualsiasi riferimento a nomi di ditte, o prodotti, o procedimenti commerciali non implica alcun apprezzamento da parte dell'OIL; di converso, la mancata menzione di una ditta, o prodotto, o procedimento commerciale non significa disapprovazione alcuna.

Informazioni sulle pubblicazioni e sui prodotti elettronici dell'ILO sono disponibili sul sito www.ilo.org/publns.

► Indice

Prefazione	1
► 1 Rafforzare il diritto internazionale del lavoro: il diritto ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie	3
1.1 Colmare le lacune nelle norme internazionali del lavoro	4
1.2 Rafforzare il diritto internazionale del lavoro	6
1.3 Gli aspetti innovativi della Convenzione n. 190 e della Raccomandazione n. 206	7
► 2 Definizione di “violenza e molestie” nel “mondo del lavoro”	9
2.1 Cosa si intende per violenza e molestie?	10
2.2 Chi gode di protezione?	14
2.3 Quando e dove si verificano violenza e molestie?	16
2.4 Un approccio inclusivo, integrato e con una prospettiva di genere	17
► 3 Un quadro di riferimento incentrato sui diritti per prevenire ed eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro	21
3.1 Il diritto a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie	23
3.2 Il ruolo dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro per costruire un mondo del lavoro libero da violenza e molestie	23
► 4 L'obbligo di garantire protezione da violenza e molestie nel mondo del lavoro e di prevenire tali fenomeni	27
4.1 Definire e proibire la violenza e le molestie	29
4.2 Come prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro?	29
► 5 Il ruolo dei datori di lavoro nella protezione da violenza e molestie e nella prevenzione di tali fenomeni	31
5.1 L'obbligo dei datori di lavoro di prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro	32
5.2 Adozione e attuazione di una politica aziendale in materia di violenza e molestie	33
5.3 Rafforzare la salute e la sicurezza per contrastare la violenza e le molestie	34
5.4 Fornire formazione e informazioni accessibili	37
► 6 L'obbligo di garantire il rispetto della legge e l'accesso a strumenti di ricorso efficaci	39
6.1 Facilitare la segnalazione e migliorare l'applicazione della legge	40
6.2 Cosa prevede la Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 in relazione ai meccanismi di monitoraggio?	44

► 7	La promozione di politiche e strumenti per accelerare il cambiamento sociale	47
7.1	Includere la violenza e le molestie nelle politiche pertinenti	48
7.2	Promuovere misure di orientamento, formazione e sensibilizzazione	48
7.3	Come viene verificata l'attuazione della Convenzione n.190?	49

Prefazione

Il 21 giugno 2019, la Conferenza internazionale del lavoro dell'OIL (Organizzazione internazionale del lavoro) ha adottato, con un'ampia maggioranza tripartita, la Convenzione n. 190 sulla violenza e le molestie, 2019 (n. 190) e la relativa Raccomandazione (n. 206). La Conferenza ha adottato questi strumenti nell'anno del centenario dell'Organizzazione, riaffermando quindi l'importanza del suo ruolo normativo e l'immutabilità del valore e della forza del tripartitismo. Lo stesso giorno, la Conferenza ha adottato anche la Dichiarazione del centenario dell'OIL per il futuro del lavoro, impegnandosi a porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro. In quell'occasione, i governi, i lavoratori e i datori di lavoro di 187 paesi hanno dichiarato con fermezza che la violenza e le molestie non sono ammissibili nel mondo del lavoro e che chiunque ha il diritto ad essere trattato con rispetto e dignità.

Queste norme internazionali del lavoro forniscono per la prima volta una definizione di violenza e molestie e stabiliscono un quadro comune per prevenire, contrastare e porre fine a tale fenomeno. L'obiettivo di tali norme è costruire, attraverso il dialogo sociale, un mondo del lavoro equo, rispettoso e sicuro per tutti.

A due anni dalla sua adozione, diversi paesi hanno ratificato la Convenzione n. 190 e molti altri intendono seguire il loro esempio. Dopo la sua entrata in vigore, il 25 giugno 2021, i costituenti dell'OIL e gli altri attori coinvolti hanno richiesto alla Conferenza internazionale del lavoro indicazioni su come dare effettiva applicazione pratica a tali strumenti. La presente Guida intende fornire una risposta a tale richiesta illustrando le definizioni, i principi chiave e le misure contemplate nella Convenzione n. 190 e nella Raccomandazione n. 206. Oltre ad aiutare i lettori a comprendere la portata di tali strumenti, la presente Guida descrive il modo in cui gli Stati membri hanno recentemente compiuto dei progressi nella prevenzione e nell'eliminazione della violenza e delle molestie in ambito lavorativo fornendo una ricca rassegna di leggi, regolamenti, politiche e altre misure adottate a livello nazionale. La Guida sottolinea anche in che modo, oltre alla Convenzione n. 190, anche altre Convenzioni e Raccomandazioni dell'OIL — e la loro relativa applicazione — possono contribuire a prevenire ed eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. La presente Guida è disponibile in formato digitale per facilitare il suo regolare aggiornamento.

La violenza e le molestie nel mondo del lavoro rappresentano un problema di portata globale fortemente radicato, la cui eliminazione richiede determinazione, perseveranza e cooperazione tra gli attori del mondo del lavoro. I governi, i lavoratori, i datori di lavoro e le loro organizzazioni hanno responsabilità diverse, ma allo stesso tempo ruoli complementari. Lavorando insieme, saranno maggiori le possibilità di creare un futuro del lavoro più rispettoso e dignitoso per tutti. Ci auguriamo che questa Guida possa essere un utile riferimento per guidare gli sforzi intrapresi nel nostro percorso collettivo verso un mondo del lavoro libero da violenza e molestie.

Manuela Tomei,

Direttrice del Dipartimento condizioni di lavoro e uguaglianza



1

**Rafforzare il diritto
internazionale del lavoro:
Il diritto ad un mondo del lavoro
libero da violenza e molestie**

Adottate il 21 giugno 2019, la Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 sulla violenza e le molestie sono gli strumenti più recenti introdotti nell'ambito del diritto internazionale del lavoro. La loro adozione sancisce in maniera esplicita all'interno del diritto internazionale che tutti hanno diritto ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie e che gli Stati hanno l'obbligo di rispettare, promuovere e applicare tale diritto. L'adozione di questi strumenti rappresenta una tappa fondamentale verso il conseguimento dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, in particolare degli Obiettivi di sviluppo sostenibile n. 5 (parità di genere) e n. 8 (lavoro dignitoso e crescita economica).

► 1.1 Colmare le lacune nelle norme internazionali del lavoro

La Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 affondano le loro radici nella Dichiarazione di Filadelfia del 1944, secondo cui “tutti gli esseri umani, senza distinzione di razza, credo o sesso, hanno il diritto di perseguire il proprio benessere materiale e il proprio sviluppo spirituale in condizioni di libertà, dignità, sicurezza economica e pari opportunità”. La necessità di tutelare la dignità di tutti gli esseri umani è stata parte integrante del mandato dell'OIL fin dalle sue origini. Nel corso della sua storia, l'OIL ha adottato numerosi strumenti volti a proteggere tutti i lavoratori, o determinate categorie di lavoratori, da situazioni di violenza e molestie (si veda la tabella a pagina 3) (OIL 2017a; 2016a). Ad esempio, alcune delle forme di lavoro irregolare considerate nelle Convenzioni fondamentali dell'OIL fanno riferimento in maniera intrinseca alla violenza (OIL 2017a)¹. Altre norme internazionali del lavoro, invece, fanno esplicito riferimento alle varie manifestazioni di violenza e molestie nel mondo del lavoro, oppure riguardano, secondo la Commissione di esperti dell'OIL sull'applicazione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni (CEACR), determinate manifestazioni di violenza e molestie. Diversi strumenti dell'OIL mirano a proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche dal rischio di violenza e molestie². Sebbene la violenza e le molestie non siano esplicitamente contemplate in questi strumenti, tali comportamenti costituiscono un rischio per la salute. Gli strumenti dell'OIL in materia di sicurezza sociale sanciscono il diritto all'assistenza medica, alle cure affini e alla riabilitazione, compresa l'assistenza e il trattamento in ambito psicologico per le vittime di infortuni sul lavoro (incidenti sul lavoro o malattie professionali) e in caso di malattia in generale. Essi mirano inoltre a garantire l'erogazione di prestazioni periodiche in caso di incapacità temporanea al lavoro, perdita permanente della capacità di guadagno o di decesso³.

¹ Il Consiglio di amministrazione della Conferenza internazionale del lavoro ha identificato otto Convenzioni “fondamentali” che riguardano ambiti che sono considerati principi e diritti fondamentali sul lavoro: la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva; l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio; l'effettiva abolizione del lavoro minorile; e l'eliminazione delle discriminazioni nell'impiego e nelle professioni. Questi principi sono contemplati nella Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali sul lavoro (1998) (OIL 2019a; 2018e). Per maggiori informazioni si veda: OIL, “Convenzioni e Raccomandazioni”.

² Alcune delle norme dell'OIL in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) sono: la Convenzione (n. 155) e la Raccomandazione (n. 164) sulla salute e sicurezza sul lavoro, 1981; il Protocollo del 2002 relativo alla Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro, 1981; la Convenzione (n. 161) e la Raccomandazione (n. 171) sui servizi sanitari sul lavoro, 1985; la Raccomandazione sull'elenco delle malattie professionali, 2002 (n. 194); e la Convenzione (n. 187) e la Raccomandazione (n. 197) sul quadro promozionale per la salute e sicurezza sul lavoro, 2006.

³ Le principali norme dell'OIL sulle prestazioni per infortuni sul lavoro sono: la Parte VI della Convenzione sulla sicurezza sociale (norme minime), 1952 (n. 102); la Convenzione sulle prestazioni in caso di infortunio sul lavoro e malattie professionali, 1964 [Allegato I modificato nel 1980] (n. 121); la Raccomandazione sulle prestazioni per infortunio sul lavoro, 1964 (n. 121); e la Raccomandazione sull'elenco delle malattie professionali, 2002 (n. 194).

► **Selezione di disposizioni sulla violenza e le molestie incluse in altre Convenzioni, Protocolli e Raccomandazioni dell'OIL**

 Convenzioni	 Disposizioni su violenza e molestie
► Convenzione sul lavoro forzato, 1930 (n. 29), e il relativo Protocollo del 2014; ► Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957 (n. 105).	La Convenzione n. 29 definisce il lavoro forzato o obbligatorio come "qualsiasi lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si offra spontaneamente" (art. 2(1)). La "minaccia di una punizione" deve essere intesa in senso molto ampio, comprendendo le sanzioni penali, così come varie forme di coercizione, come la violenza fisica, la coercizione psicologica, la sottrazione dei documenti d'identità, e così via. La punizione in questione può anche assumere la forma della privazione di un diritto o di un privilegio (OIL 2012).
► Convenzione sulla libertà di associazione e la protezione del diritto sindacale, 1948 (n. 87); ► Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, 1949 (n. 98).	Sebbene tali strumenti non prevedano un divieto esplicito di violenza contro le attività sindacali, l'OIL, la Commissione della Conferenza sull'applicazione delle norme e il Comitato per la libertà di associazione – in linea con la risoluzione del 1970 sui diritti sindacali e la loro relazione con le libertà civili – hanno sempre sottolineato l'interdipendenza tra le libertà civili e i diritti sindacali, e in particolare l'importanza per i sindacati di operare in un clima libero da violenze, pressioni e minacce di qualsiasi tipo (OIL 1970; 2012).
► Convenzione sull'età minima, 1973 (n. 138); ► Convenzione sulle peggiori forme di lavoro minorile, 1999 (n. 182).	Le peggiori forme di lavoro minorile includono intrinsecamente la violenza fisica e psicologica e le molestie (Convenzione n. 182, art. 3(a)–(d)). Inoltre, la possibile esposizione a violenza e molestie è fondamentale per identificare i lavori pericolosi (Convenzione n. 138, art. 3(1);
► Convenzione n. 182, art. 3(d)). (OIL 2012). ► Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111).	Le molestie sessuali sono considerate una grave forma di discriminazione sessuale che rientra nell'ambito di applicazione di questa Convenzione (art. 1) (OIL 2012). La definizione di discriminazione dovrebbe includere anche le molestie basate sulla discriminazione come una grave forma di discriminazione, in particolare le molestie razziali (OIL CEACR 2019).
► Convenzione sui diritti dei popoli indigeni e tribali, 1989 (n. 169).	L'articolo 20, paragrafo 3 stabilisce che i lavoratori appartenenti ai popoli indigeni devono godere di protezione dalle molestie sessuali. Convenzione sulle agenzie per l'impiego private, 1997 (n. 181). L'articolo 8, paragrafo 1 richiede l'adozione di misure volte a fornire una protezione adeguata ai lavoratori migranti reclutati o collocati sul territorio di uno Stato membro da agenzie per l'impiego private e a prevenire gli abusi nei loro confronti.
► Convenzione sul lavoro marittimo, 2006 (MLC, 2006).	Come stabilito nella linea guida B4.3.1, l'autorità competente deve garantire che vengano prese in considerazione le implicazioni delle molestie e dell'intimidazione per la salute e la sicurezza. La linea guida B4.3.6 prevede che, per quanto riguarda le indagini, si prendano in considerazione le sfide derivanti dalle molestie e dall'intimidazione.
► Raccomandazione sull'HIV/AIDS (n. 200).	Il paragrafo 14, comma c) richiede l'adozione di misure sul luogo di lavoro volte a ridurre la trasmissione dell'HIV e a mitigarne l'impatto, tra l'altro "garantendo azioni per prevenire e proibire la violenza e le molestie sul luogo di lavoro".

Segue...

... seguito

 Convenzioni	 Disposizioni su violenza e molestie
► Convenzione (n. 189) e Raccomandazione (n. 201) sulle lavoratrici e i lavoratori domestici.	L'articolo 5 richiede ai Membri di adottare misure per garantire che i lavoratori domestici godano di effettiva protezione contro ogni forma di abuso, molestia e violenza. Il paragrafo 7 della Raccomandazione n. 201 fa riferimento a meccanismi volti a proteggere i lavoratori domestici da abusi, violenza e molestie, tra cui l'istituzione di meccanismi di denuncia accessibili, la garanzia che tutte le denunce siano adeguatamente esaminate e perseguite e la definizione di programmi per il reinserimento e la riabilitazione dei lavoratori domestici che hanno subito abusi, violenza e molestie.
► Raccomandazione sulla transizione dall'economia informale a quella formale, 2015 (n. 204).	Il paragrafo 11, comma f) richiede l'adozione di un quadro politico completo, che dovrebbe includere "la promozione dell'uguaglianza e l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione e violenza, compresa la violenza di genere, sul luogo di lavoro".
► Raccomandazione sull'occupazione e il lavoro dignitoso per la pace e la resilienza, 2017 (n. 205).	Il paragrafo 15, comma e) afferma: "Nel dare una risposta alle discriminazioni derivanti o esacerbate da conflitti o disastri e nell'adottare misure per promuovere la pace, prevenire le crisi, garantire la ripresa e costruire la resilienza, i Membri dovrebbero:[...] e) prevenire e punire tutte le forme di violenza di genere, inclusa la violenza sessuale, lo sfruttamento sessuale e le molestie, e proteggere e sostenere le vittime".

► 1.2 Rafforzare il diritto internazionale del lavoro

Le disposizioni sopra descritte testimoniano in che modo l'OIL ha affrontato le questioni relative alla violenza e alle molestie sul lavoro negli ultimi decenni (Chappell e Di Martino 2006; OIL 2017a; Trebilcock 2019). Tuttavia, l'Organizzazione ha agito in modo frammentario, proteggendo solo alcune categorie di lavoratori e solo da determinati atti di violenza e molestie. Questa situazione ha sollevato la necessità di uno strumento esaustivo che trattasse tutti i casi di violenza e molestie e che si rivolgesse a tutti i lavoratori e agli altri soggetti del mondo del lavoro. Nel 2015, il Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro ha deciso di colmare questa lacuna. Dopo un lungo dialogo a livello nazionale, regionale e internazionale (riassunto nel grafico 1), la Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 sono state adottate in occasione della 108^a sessione della Conferenza internazionale del lavoro (2019) da una schiacciante maggioranza dei costituenti tripartiti dell'OIL (OIL 2016a; 2016b; 2017a; 2018a; 2018b; 2019b; 2019d)⁴. In quanto trattato internazionale vincolante, la Convenzione n.190 stabilisce i principi fondamentali che devono essere attuati dai paesi ratificanti. La Raccomandazione n. 206, che accompagna la Convenzione n. 190, fornisce indicazioni più dettagliate — sebbene non vincolanti — sulle modalità di applicazione della Convenzione stessa.

⁴ Per consultare la votazione nominale finale relativa alla Convenzione n. 190 e alla Raccomandazione n. 206, si veda OIL 2019c; 2019d.

► 1.3 Gli aspetti innovativi della Convenzione n. 190 e della Raccomandazione n. 206

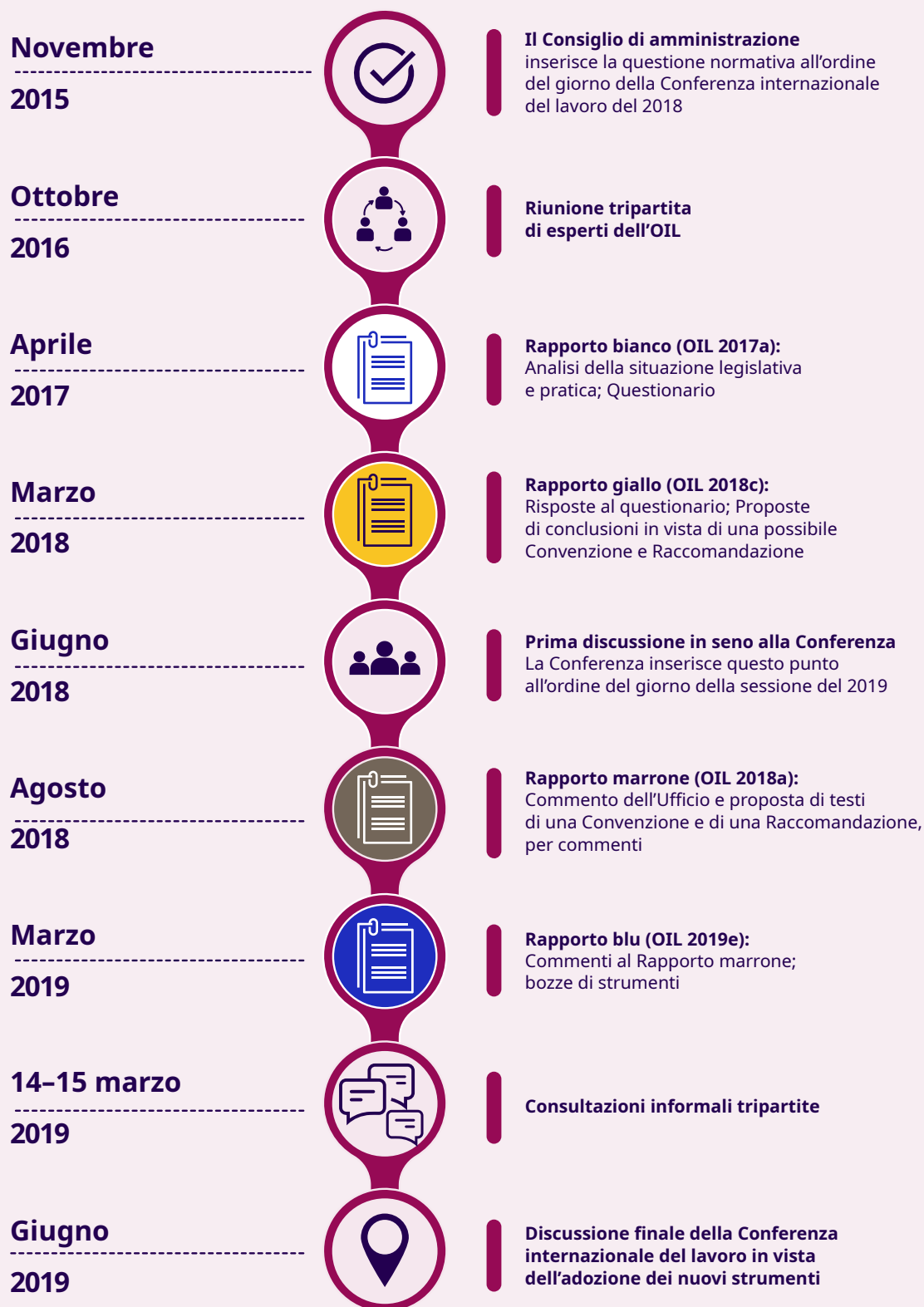
La Convenzione n. 190 racchiude in un unico strumento l'uguaglianza e la non discriminazione con la salute e sicurezza sul lavoro, ponendo al centro la dignità umana e il rispetto. La Convenzione riconosce che la violenza e le molestie possono costituire una violazione o un abuso dei diritti umani e fornisce, per la prima volta, un concetto unico e composito di violenza e molestie (art. 1)⁵. La Convenzione richiede ai Membri di adottare un approccio inclusivo, integrato e con una prospettiva di genere al fine di prevenire e contrastare tali comportamenti nel mondo del lavoro (art. 4(2)). Tale approccio deve prevedere azioni di prevenzione, protezione e applicazione della legge, nonché strumenti di ricorso, orientamento, formazione e sensibilizzazione (artt. 4, 7-11) e deve tenere conto dei terzi sia come vittime che come autori. Nell'adottare questo approccio, la Convenzione n. 190 richiede ai Membri di riconoscere i ruoli e le funzioni — tanto diversi quanto complementari — dei governi, dei lavoratori e dei datori di lavoro e delle rispettive organizzazioni, tenuto conto della diversa natura e della portata delle rispettive responsabilità (artt. 4(3) e 9).

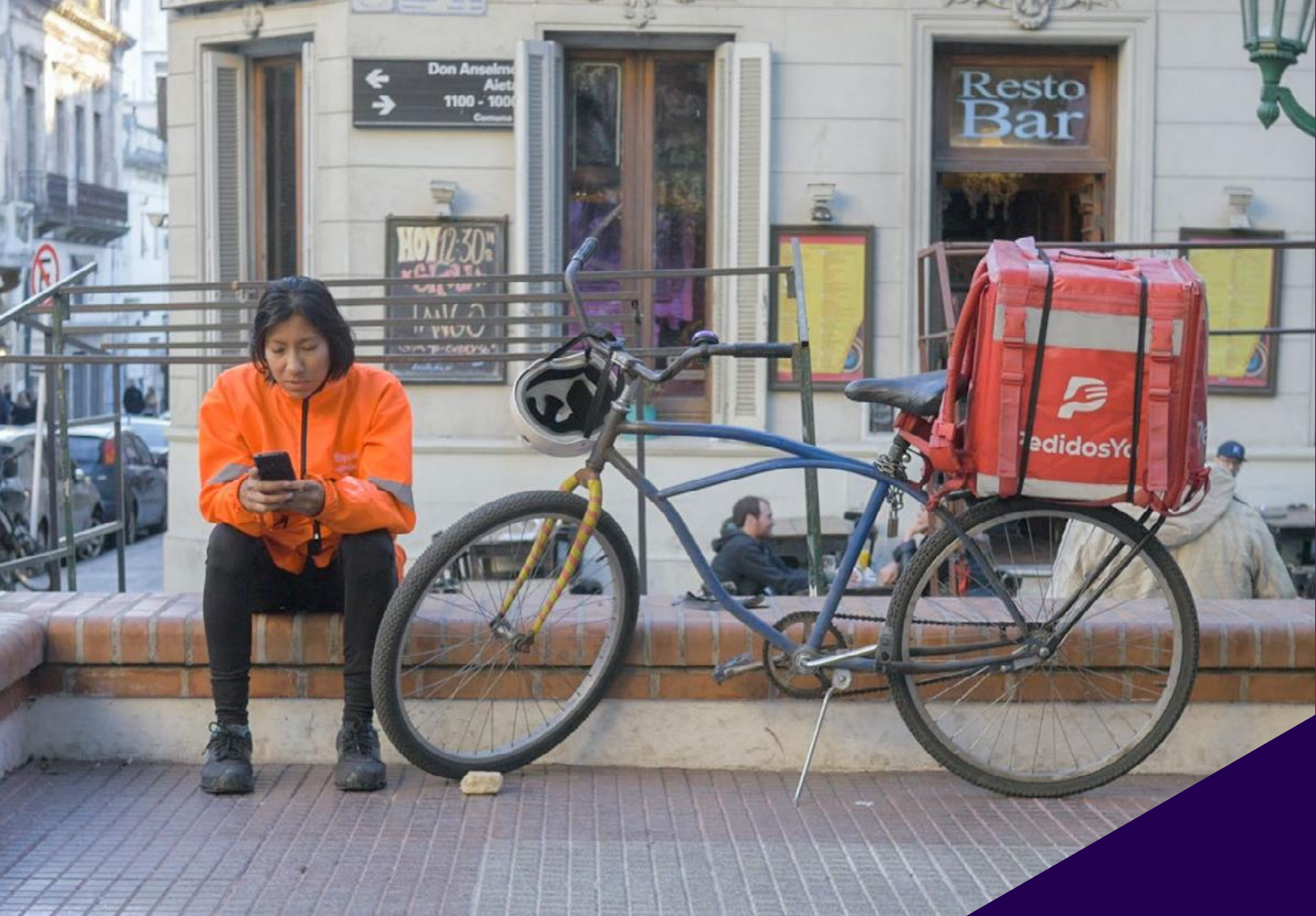
La Convenzione prevede una protezione di ampia portata (art. 2) e si propone di contrastare la violenza e le molestie che si verificano nel corso, in relazione o come conseguenza del lavoro, nell'economia formale e in quella informale, sia nel settore privato che in quello pubblico (art. 3). La Convenzione pone un forte accento sull'inclusività (artt. 2 e 6) e sull'accessibilità (artt. 4(2), 9(d), 11(b)), e riconosce che alcuni lavoratori o gruppi di lavoratori che operano in determinati settori, occupazioni e modalità di lavoro sono particolarmente vulnerabili alla violenza e alle molestie (artt. 6 e 8). La Convenzione adotta una solida prospettiva di genere, al fine di contrastare le cause profonde delle forme discriminatorie della violenza e delle molestie.

La Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 riaffermano il ruolo cruciale dell'attività normativa dell'OIL. Essa rappresenta la prova tangibile del valore e della forza del dialogo sociale tra i governi, i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, e dell'importanza del dialogo sociale e del tripartitismo nell'attuazione di tali norme a livello nazionale.

⁵ Questo concetto unico e composito di violenza e molestie si riflette nel linguaggio usato nella Convenzione, che tratta l'espressione "violenza e molestie" come una singola unità. Per questo motivo, la Convenzione (e la presente Guida) utilizzano verbi al singolare per riferirsi alla violenza e alle molestie - ad esempio, "la violenza e le molestie è" piuttosto che "la violenza e le molestie sono".

► Grafico 1. Le tappe verso l'adozione della Convenzione n. 190 e della Raccomandazione n. 206





2

**Definizione di “violenza
e molestie” nel
“mondo del lavoro”**

Le manifestazioni della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro possono essere varie e articolate e cambiare nel tempo. La varietà di comportamenti, pratiche o intimidazioni che possono confluire nel termine generale di “violenza e molestie” è molto ampia. Inoltre, sia l'interpretazione dei comportamenti inaccettabili che le relative norme in materia variano a seconda dei contesti e delle culture. Tenuto conto di questi aspetti, la Convenzione n. 190 fornisce un'ampia definizione di violenza e molestie e stabilisce un quadro di riferimento basato sui diritti per prevenire ed eliminare tali fenomeni.

► 2.1 Cosa si intende per violenza e molestie?

Piuttosto che fornire una definizione univoca e circoscritta di ciò che si intende per violenza e molestie nel mondo del lavoro, la Convenzione n. 190 considera tali espressioni come un unico concetto composito che riguarda “un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere”.

Definizioni

► Articolo 1

1. Ai fini della presente Convenzione:
 - a) l'espressione “violenza e molestie” nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;
 - b) l'espressione “violenza e molestie di genere” indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.
2. Fatto salvo quanto stabilito ai commi a) e b) del paragrafo 1 del presente articolo, le definizioni di cui alle leggi e ai regolamenti nazionali possono prevedere un concetto unico o concetti distinti.

Questo approccio consente di abbracciare in maniera flessibile diverse manifestazioni di violenza e molestie, anche quelle che possono emergere nel corso del tempo (OIL 2018b). Consente inoltre di racchiudere nell'espressione “violenza e molestie” una serie di termini utilizzati in diverse legislazioni per descrivere lo stesso fenomeno o fenomeni simili (si veda il grafico 2). Queste leggi spesso riconoscono che non esiste una linea di demarcazione netta tra violenza e molestie (OIL 2018b; 2019b).

La definizione fornita all'articolo 1, paragrafo 1, comma a) si compone di due elementi. Il primo fa riferimento ad una condotta vietata, che include “un insieme di pratiche e comportamenti, o la minaccia di porli in essere”. L'uso del termine “insieme” chiarisce che la violenza e le molestie possono essere intese come comportamenti di natura diversa, sia che si tratti di comportamenti isolati che di una combinazione di comportamenti, compresi quelli caratterizzati da una crescente intensificazione (OIL 2018b). Sia che un singolo evento sia sufficiente per essere considerato violenza e molestia, sia nel caso di comportamenti ripetuti, tali comportamenti devono essere “inaccettabili”, sulla base di considerazioni soggettive e oggettive (OIL 2019b). Per essere ritenuti inaccettabili, tali comportamenti dovrebbero prefiggersi, essere suscettibili di causare o causare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico. Includere il “danno economico” insieme a quelli di natura fisica, psicologica e sessuale garantisce che tutte le forme di violenza e di molestie

siano prese in considerazione. Il danno economico potrebbe consistere nella perdita di reddito o in danni alla proprietà, ma anche in restrizioni nell'accesso alle risorse economiche, all'istruzione o al mercato del lavoro, tra cui la limitazione delle capacità di una persona di rimanere nel mercato del lavoro o di un avanzamento professionale.

► Grafico 2. Violenza e molestie nel mondo del lavoro: un'ampia varietà di termini



bullismo
minacce
insulti
MOBBING
maltrattamenti
ESCLUSIONE
umiliazioni
uso di un linguaggio offensivo
scherzi o battute inappropriate
commenti sarcastici o sprezzanti
contatto fisico indesiderato
avance sessuali indesiderate
COMPORTAMENTI ALLUSIVI
ABUSO DI UNA POSIZIONE DI POTERE
diffusione di parole o immagini offensive

La definizione non include l'intenzionalità come elemento costitutivo⁶. Escludendo tale concetto, la Convenzione n. 190 adotta un approccio pragmatico orientato sulla vittima, che si concentra sull'inaccettabilità dei comportamenti, delle pratiche o delle minacce e sull'impatto che hanno sulle vittime. L'assenza nell'articolo 1 di qualsiasi riferimento agli autori di tali comportamenti rafforza l'obiettivo di questi strumenti, che è quello di impedire qualsiasi forma di violenza e di molestie nel mondo del lavoro, indipendentemente dalla loro origine, e che:

- a) siano perpetrate da o nei confronti di individui che esercitano l'autorità, i doveri o le responsabilità di un datore di lavoro (verticale)
- b) siano rivolte a colleghi dello stesso livello (orizzontale), o
- c) coinvolgano terzi, come clienti, pazienti, passeggeri o utenti.

Pur proponendo un concetto che racchiude insieme sia la violenza che le molestie, la Convenzione n. 190 tiene conto della diversità degli ordinamenti giuridici e degli approcci normativi nazionali e consente quindi agli Stati di scegliere se adottare un concetto unico o concetti distinti all'interno delle leggi e dei regolamenti nazionali (art. 1(2)), garantendo al contempo che tutti aspetti sanciti nella definizione della Convenzione stessa siano rispettati (OIL 2019e; 2019b). Tale disposizione è direttamente collegata all'obbligo stabilito dalla Convenzione di “definire e proibire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro” (art. 7). Questo aspetto è fondamentale, in quanto la legislazione pone le basi per una cultura del rispetto, anche sul lavoro, e può innescare un cambiamento duraturo nella società. Promuovendo una cultura della dignità e del rispetto per tutti, la legge svolge un ruolo cruciale nella prevenzione e nell'eliminazione della violenza e delle molestie. Tra le altre cose, essa può influenzare lo sviluppo di programmi di prevenzione, promuovere l'accurata identificazione delle cause e delle conseguenze di tali fenomeni, garantire lo svolgimento delle indagini e fornire protezione e sostegno a chi denuncia.

2.1.1 Violenza e molestie di genere

Il concetto di violenza e molestie di genere delineato all'articolo 1, comma a) della Convenzione include esplicitamente “la violenza e le molestie di genere”. Includendo tale concetto nella definizione di violenza e molestie, gli aspetti dei comportamenti offensivi e l'impatto che ne deriva o che costituisce l'obiettivo si applicano anche alla violenza e alle molestie di genere (OIL 2018b, par. 273)⁷.

Per maggiore chiarezza, la Convenzione definisce la violenza e le molestie di genere come “violenza e molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifici, ivi comprese le molestie sessuali” (art. 1(b)):

- Il riferimento alle “persone” è importante, in quanto amplia la definizione di violenza di genere rispetto ad altri strumenti regionali e internazionali. Sebbene la violenza e le molestie di genere colpiscano in modo sproporzionato le donne e le ragazze — come riconosciuto anche nel Preambolo della Convenzione n. 190 — la Convenzione mira a proteggere tutti gli individui da simili comportamenti⁸.

⁶ A tal riguardo, vale la pena ricordare che nell'ambito della Convenzione dell'OIL sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111), la Commissione di esperti dell'OIL sull'applicazione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni (CEACR) ha già sottolineato che l'esistenza e la mancanza di intenzionalità non dovrebbero essere rilevanti in materia di molestie; si veda OIL 2012.

⁷ Durante il processo normativo, è emerso con chiarezza che l'espressione “violenza di genere” include sia un ambiente di lavoro ostile che le molestie sessuali “quid pro quo”. Tuttavia, per coerenza con il concetto di violenza e di molestie in generale, e alla luce del recente clamore e dei dibattiti pubblici relativi alla campagna #MeToo, che hanno evidenziato la portata delle molestie sessuali, anche sul posto di lavoro, è stato deciso di aggiungere un chiaro riferimento alle molestie sessuali, pur essendo consapevoli del fatto che la violenza di genere include le molestie sessuali.

⁸ Si veda Carlson e Olney, di prossima pubblicazione.

- Il riferimento a “sesso o genere” attribuisce rilevanza nella Convenzione n. 190 e nella Raccomandazione n. 206 alle funzioni e alle caratteristiche biologiche che differenziano gli uomini dalle donne (ossia il sesso) nonché alle differenze sociologiche tra gli uomini e le donne che sono acquisite e che possono cambiare nel tempo (ossia il genere) (OIL 2012).

La definizione di violenza e molestie di genere include in maniera esplicita le “molestie sessuali”. In quanto grave manifestazione di discriminazione di genere e violazione dei diritti umani, la questione delle molestie sessuali è stata affrontata ancora prima dell'adozione della Convenzione n. 190 nel contesto della Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111) (OIL 2012; 2020a; Cruz e Klinger 2011; OIL e UN Women 2019). In questo senso, e secondo l'Osservazione generale della CEACR del 2002, le definizioni di molestie sessuali contengono i due elementi chiave, ossia:

- *Quid pro quo* — Qualsiasi comportamento fisico, verbale e non verbale di natura sessuale o qualsiasi altro comportamento basato sul sesso che compromette la dignità di uomini e donne, che sia indesiderato, irragionevole e offensivo per il destinatario; e la sottomissione a un simile comportamento o il suo rifiuto da parte di una persona che siano utilizzati esplicitamente o implicitamente come base per una decisione che influisce sul lavoro della persona stessa; o
- Ambiente di lavoro ostile — Comportamento che crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile e umiliante per il destinatario.

La Convenzione n. 190 riconosce che per prevenire e sradicare definitivamente la violenza e le molestie di genere nel mondo del lavoro, i paesi ratificanti devono affrontare le conseguenze profonde di tale fenomeno, come le forme di discriminazione multipla e trasversale, le relazioni di potere non paritarie basate sul genere, gli stereotipi di genere e le norme sociali, culturali e di genere che favoriscono la violenza e le molestie. Nell'ottica di contrastare le cause alla base della violenza e delle molestie di genere e di ridurre gli effetti, la Convenzione n. 190 richiede l'adozione di un “approccio che risponda alle esigenze di genere”. Un approccio attento alle esigenze di genere utilizza in maniera intenzionale le considerazioni di genere per influenzare la progettazione, lo sviluppo, l'attuazione e i risultati di programmi, strategie, politiche, leggi e regolamenti, nonché contratti collettivi. Ciò implica un approccio che: rifletta le realtà di tutte le ragazze e di tutte le donne; presti attenzione alle loro specifiche esigenze; garantisca la loro partecipazione ai processi decisionali a tutti i livelli; valorizzi le loro prospettive; rispetti le loro esperienze; comprenda le differenze di sviluppo tra ragazze e ragazzi, donne e uomini in tutta la loro diversità e lungo tutto il ciclo di vita. Il fine ultimo è dare a donne e ragazze gli strumenti per agire, al fine di promuovere l'uguaglianza di genere a livello pratico e in definitiva raggiungere la parità di genere.

La violenza domestica e il mondo del lavoro Storicamente, la violenza domestica è stata considerata una questione “privata”, senza alcun legame con la sfera pubblica o con il mondo del lavoro. La Convenzione n. 190 riconosce l'impatto negativo che la violenza domestica può avere in generale sul mondo del lavoro, anche in relazione all'occupazione, alla produttività e in materia di salute e sicurezza. La Convenzione n.190 riconosce il contributo positivo dei governi, delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e delle istituzioni del mercato del lavoro nel mitigare l'impatto della violenza domestica nel mercato del lavoro (Preambolo e art. 10(f)). La violenza domestica rappresenta un rischio per la salute e la produttività di tutti i lavoratori e delle altre persone coinvolte, compresi coloro che esercitano l'autorità, i doveri o le responsabilità di un datore di lavoro (OIL 2020b; 2020c). Alcuni luoghi, situazioni o eventi legati al lavoro — in particolare quelli facilmente accessibili al pubblico, come le scuole, gli ospedali, i servizi pubblici o i mercati di strada, tra gli altri — possono diventare luoghi in cui si consuma violenza domestica. Allo stesso modo, la violenza domestica rappresenta un rischio ancora più grande per determinate modalità di lavoro, come il lavoro da casa, e per alcune categorie di lavoratori, come i lavoratori domestici, coloro che lavorano in casa o i collaboratori familiari, molti dei quali sono donne che lavorano in maniera informale (OIL 2021c).

► **Articolo 2**

1. La presente Convenzione protegge i lavoratori e altri soggetti nel mondo del lavoro, ivi compresi le lavoratrici e i lavoratori come definiti dalle pratiche e dal diritto nazionale, oltre a persone che lavorino indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti, le lavoratrici e i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro, e individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di datrice o datore di lavoro.
2. La presente Convenzione si applica a tutti i settori, sia privato che pubblico, all'economia formale e informale, e alle aree urbane o rurali.

Sulla base di queste disposizioni della Convenzione n.190, il paragrafo 18 della Raccomandazione n. 206 indica una serie di misure che potrebbero essere adottate per contrastare e mitigare l'impatto della violenza domestica, quali:

- a) congedi per le vittime di violenza domestica;
- b) modalità di lavoro flessibili e protezione per le vittime di violenza domestica;
- c) protezione temporanea contro il licenziamento per le vittime di violenza domestica, a seconda dei casi, salvo qualora questo si verifichi per ragioni non correlate alla violenza domestica e alle sue conseguenze;
- d) inclusione della violenza domestica nella valutazione dei rischi sul luogo di lavoro;
- e) un sistema di orientamento ai servizi pubblici di attenuazione della violenza domestica, se esistenti;
- f) sensibilizzazione sugli effetti della violenza domestica.

► 2.2 Chi gode di protezione?

La Convenzione n. 190 si basa sulla consapevolezza che nessuno dovrebbe essere sottoposto a violenza e molestie nel mondo del lavoro (OIL 2018b).

► **Articolo 3**

La presente Convenzione si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verifichino in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro:

- a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
- b) in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- e) all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
- f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

Per questa ragione, offre un'ampia protezione, che non si limita ai lavoratori dipendenti (art. 2), ma riguarda tutti i “lavoratori” indipendentemente dall'inquadramento contrattuale, sia nell'economia informale che in quella formale, nel settore pubblico e in quello privato (OIL 2019b; 2018b)⁹. Inoltre, il riferimento agli “altri soggetti del mondo del lavoro” amplia ulteriormente il

⁹ Alla luce dell'evoluzione del mondo del lavoro, questa ampia formulazione permette di includere i lavoratori con contratti a zero ore e con altre forme di lavoro atipico, coloro che lavorano online in luoghi di lavoro virtuali o attraverso piattaforme, i lavoratori autonomi e quelli che lavorano da casa.

campo di applicazione, includendo le persone in formazione, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, le persone in cerca di lavoro, i volontari e coloro il cui contratto è stato risolto, nonché “le persone che esercitano l'autorità, i doveri o le responsabilità di un datore di lavoro” (OIL 2018b; 2019b). È importante ricordare che questa protezione così ampia è coerente con la più recente definizione statistica di “lavoro”, adottata dalla Conferenza internazionale degli statistici del lavoro, che comprende tutti i posti di lavoro e le attività lavorative in tutte le forme di lavoro¹⁰.

Questo ampio ambito di applicazione in materia di protezione è alla base dell’“approccio inclusivo” auspicato dalla Convenzione n. 190. Tenuto conto della grande varietà di individui oggetto di protezione da parte della Convenzione, una risposta unica non sarebbe stata in grado di proteggere tutti in maniera efficace. È necessario, infatti, riconoscere e prendere in considerazione le specificità e le vulnerabilità di ciascun individuo o gruppo di individui, dei diversi settori o occupazioni in cui operano, nonché delle modalità di lavoro attraverso le quali prestano o ricevono lavoro, compresa l'eventuale interazione con terzi, ove applicabile.

2.2.1 Garantire l'inclusione a partire dall'accessibilità

La Convenzione n. 190 pone un forte accento sull'accessibilità al fine di proteggere chiunque, in particolare gli individui o i gruppi di individui in situazioni di vulnerabilità, dalla violenza e dalle molestie nel mondo del lavoro. Promuovere una cultura inclusiva sul posto di lavoro — anche fornendo sistemazioni adeguate — è fondamentale per garantire pari opportunità e di trattamento e protezione dalle discriminazioni, nonché per prevenire e contrastare la violenza e le molestie. Come indicato nella Convenzione n. 190 e nella Raccomandazione n. 206, l'accessibilità deve essere alla base delle attività di prevenzione e di applicazione della legge, degli strumenti di ricorso e risarcimento e delle misure di sensibilizzazione. È necessario tenere conto delle esigenze delle persone con disabilità, degli individui appartenenti a minoranze etniche e dei lavoratori migranti, tra gli altri. A questo proposito, la Convenzione n. 190 richiede che gli strumenti, le misure di orientamento e le attività educative e formative siano erogati secondo modalità accessibili, aspetto fondamentale per garantire misure di sensibilizzazione inclusive e di ampia portata (artt. 4(2)(g) e 11(b)). Anche le informazioni e le attività formative sui pericoli e i rischi della violenza e delle molestie, nonché sulle relative misure di prevenzione e protezione, devono essere facilmente accessibili (art. 9(d)). Per quanto riguarda l'applicazione della legge, la Convenzione richiede ai Membri di garantire un facile accesso ai meccanismi di denuncia e di risoluzione delle controversie e agli strumenti di ricorso (art. 10(b)). Ciò significa garantire che i procedimenti siano accessibili a tutti i lavoratori e alle altre persone interessate in condizioni di parità.

¹⁰ Nel 2013, la 19ª Conferenza internazionale degli statistici del lavoro (ICLS) ha adottato la Risoluzione I sulle “statistiche del lavoro, dell'occupazione e del sottoutilizzo della manodopera”, che introduce una “definizione concettualmente rivoluzionaria” di lavoro, chiarendo che il lavoro può essere svolto in qualsiasi tipo di unità economica, comprese le famiglie e le comunità, e può anche includere servizi che non sono forniti nel contesto di transazioni di mercato. Questa definizione include — ma trascende anche — il lavoro a scopo di profitto o di lucro, e comprende “qualsiasi attività svolta da persone di qualsiasi sesso ed età per produrre beni o fornire servizi ad uso proprio o altrui”. Nel 2018, la 20ª ICLS ha fatto un ulteriore passo avanti nella Risoluzione I, fornendo una nuova Classificazione internazionale dello status sul lavoro (ICSaW-18) che comprende tutti i lavori e le attività lavorative in tutte le forme di lavoro, compresa la fornitura di servizi per uso proprio. Si veda OIL 2018d.

► 2.3 Quando e dove si verificano violenza e molestie?

La Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 riconoscono che gli atti di violenza e molestie non devono necessariamente verificarsi in un tradizionale luogo di lavoro fisico per essere considerati comportamenti vietati in ambito lavorativo. Poiché il lavoro viene svolto in vari ambienti e con diverse modalità, anche attraverso la tecnologia, queste norme intendono garantire protezione in tutti i luoghi e in tutte le circostanze legate al lavoro.

► Articolo 4

1. A seguito della ratifica della presente Convenzione, i Membri sono tenuti a rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie.
2. In conformità con il diritto e le circostanze nazionali e in consultazione con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, i Membri sono tenuti ad adottare un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Un tale approccio deve tenere in considerazione la violenza e le molestie che coinvolgono soggetti terzi, qualora rilevante, e includere:
 - a) il divieto di violenza e molestie ai sensi di legge;
 - b) la garanzia che le politiche pertinenti contemplino misure per l'eliminazione della violenza e delle molestie;
 - c) l'adozione di una strategia globale che preveda l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie;
 - d) l'istituzione o il rafforzamento dei meccanismi per l'applicazione e il monitoraggio;
 - e) la garanzia per le vittime di poter accedere a meccanismi di ricorso e di risarcimento, come pure di sostegno;
 - f) l'istituzione di misure sanzionatorie;
 - g) lo sviluppo di strumenti, misure di orientamento, attività educative e formative e la promozione di iniziative di sensibilizzazione secondo modalità accessibili e adeguate;
 - h) la garanzia di meccanismi di ispezione e di indagine efficaci per i casi di violenza e di molestie, ivi compreso attraverso gli ispettorati del lavoro o altri organismi competenti.
3. Attraverso l'adozione e l'attuazione dell'approccio di cui al paragrafo 2 del presente articolo, ciascun Membro riconosce i ruoli e le funzioni, diversi e complementari, di governi nonché di datrici e datori di lavoro, lavoratrici e lavoratori e delle rispettive organizzazioni, tenendo conto della diversità della natura e della portata delle rispettive responsabilità.

Applicandosi alla violenza e alle molestie che si verificano nel corso, in relazione o come conseguenza del lavoro, la Convenzione n. 190 coglie la natura mutevole del lavoro, includendovi le nuove tipologie e le diverse modalità di lavoro (OIL 2018b, in particolare i paragrafi 180-184). Il riferimento agli “spazi pubblici e privati che costituiscono un luogo di lavoro” presente all'articolo 3 intende includere coloro che operano nell'economia informale, come i venditori ambulanti, i lavoratori domestici — che lavorano all'interno o per conto di una o più famiglie private — e coloro che lavorano da casa (OIL 2018a; 2016b). Menzionando esplicitamente le “comunicazioni legate al lavoro, comprese quelle consentite dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione”, vengono presi in considerazione tutti i tipi di comunicazione, compresi la posta elettronica e i *social media* (De Stefano et al. 2020). Questo aspetto è particolarmente importante in relazione agli accordi di telelavoro, che si sono sempre più diffusi negli ultimi anni, anche come strumento per fornire maggiore flessibilità nella gestione delle responsabilità lavorative e familiari.

Altre norme dell'OIL — in particolare quelle in materia di SSL — forniscono un concetto di "luogo di lavoro" più ampio rispetto al tradizionale posto di lavoro fisico. Secondo la Convenzione dell'OIL sulla salute e sicurezza sul lavoro, 1981 (n. 155), per "luogo di lavoro" si intende qualsiasi luogo in cui i lavoratori devono trovarsi o in cui devono recarsi in ragione del loro lavoro e che sia sotto il controllo diretto o indiretto del datore di lavoro (art. 3(c)). Il Protocollo del 2002 relativo alla Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro del 1981 prevede la pubblicazione di informazioni sulle misure adottate in materia di infortuni sul lavoro, malattie professionali e altri danni alla salute che si verificano durante lo svolgimento dell'attività lavorativa o in relazione ad essa (Preambolo (e)). Nella sezione del Protocollo relativa alle definizioni, l'espressione "evento pericoloso" viene descritta come un evento facilmente identificabile secondo la definizione data dalla legislazione nazionale, e che potrebbe causare danni fisici o alla salute alle persone sul lavoro o al pubblico (art. 1(c)). L'espressione "infortunio durante il tragitto" riguarda qualsiasi incidente che provoca morte o lesioni personali che si verifica nel tragitto diretto tra il luogo di lavoro e (i) la residenza principale o secondaria del lavoratore; (ii) il luogo in cui il lavoratore consuma abitualmente i pasti; o (iii) il luogo in cui il lavoratore riceve abitualmente la retribuzione (art. 1(d)). La Raccomandazione sulla salute e sicurezza sul lavoro, 1981 (n. 164) prevede anche che i datori di lavoro registrino i dati relativi alla salute e alla sicurezza dei lavoratori e all'ambiente di lavoro, nonché i dati relativi agli infortuni sul lavoro e ai danni alla salute che si verificano "nel corso del lavoro o in rapporto con il lavoro" e che siano stati notificati (par. 15(2)) (OIL 2020d).

► 2.4 Un approccio inclusivo, integrato e con una prospettiva di genere

Alla luce del suo ampio ambito di applicazione — che include individui che potrebbero essere esclusi dalle disposizioni del diritto del lavoro — e con l'obiettivo di garantire effettiva protezione contro qualsiasi forma di violenza e molestie che si verificano nel corso, in relazione o in conseguenza del lavoro, la Convenzione n. 190 richiede ai paesi ratificanti di adottare "in consultazione con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, un approccio inclusivo, integrato e con una prospettiva di genere" al fine di prevenire ed eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro (art. 4(2)) (si veda il grafico 3):

- L'aggettivo "inclusivo" fa riferimento all'ampia portata della protezione, così come alla necessità di garantire le consultazioni per cogliere al meglio le diverse necessità e situazioni.
- La prospettiva di genere richiama la necessità di affrontare le cause profonde della violenza e delle molestie di genere, nonché di mitigarne l'impatto negativo.
- L'aggettivo "integrato" fa riferimento alla necessità di contrastare tale fenomeno "nella legislazione in materia di lavoro e occupazione, salute e sicurezza sul lavoro, uguaglianza e non discriminazione e nel diritto penale, ove appropriato" (Raccomandazione n. 206, par. 2).

Negli ultimi decenni, il diritto penale è stato a lungo utilizzato come principale strumento di contrasto alla violenza e alle molestie, in particolare quelle di natura fisica ed economica, anche nel mondo del lavoro (Chappell e Di Martino 2006; OIL 2016a; 2017a; Lippel 2016).

Tuttavia, in base alla definizione di violenza e molestie nel mondo del lavoro sancita nella Convenzione n. 190 e nella Raccomandazione n. 206, il diritto penale da solo potrebbe non essere più sufficiente. Il diritto penale, infatti, criminalizza i comportamenti che si ritiene abbiano superato una determinata soglia di gravità, come le aggressioni fisiche (anche di natura sessuale) e gli "atti immorali" o le minacce. In questo modo, tuttavia, potrebbero rimanere esclusi una

serie di comportamenti e pratiche che, secondo la Convenzione n. 190, costituiscono violenza e molestie nel mondo del lavoro¹¹. Inoltre, il diritto penale si concentra sulle attività sanzionatorie nei confronti degli autori del reato piuttosto che sulla possibilità di offrire mezzi di ricorso efficaci alle vittime.

Prima dell'adozione della Convenzione n. 190 e della Raccomandazione n. 206, diversi strumenti nazionali e branche del diritto sono stati usati come basi normative per contrastare la violenza e le molestie sul lavoro, come il diritto costituzionale, le leggi in materia di uguaglianza e non discriminazione e i regolamenti di SSL. Nel proporre un quadro normativo generale, piuttosto che imporre un'unica linea da seguire, la Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 riconoscono che tali approcci devono essere definiti tenendo conto delle circostanze e dei sistemi giuridici nazionali (Convenzione n. 190, art. 4(2); Raccomandazione n. 206, par. 2). Non tutte le situazioni devono necessariamente essere contemplate da tutte le leggi e i regolamenti, ma è importante garantire che non vi siano lacune nell'esame congiunto delle varie leggi e dei diversi regolamenti.

L'approccio “integrato” fa anche riferimento alla necessità di adottare misure in materia di prevenzione e protezione (Convenzione n. 190, artt.7-9; Raccomandazione n. 260, parr. 6-13); applicazione della legge e strumenti di ricorso (Convenzione n. 190, art. 10; Raccomandazione n. 206, par. 14-22); orientamento, formazione e sensibilizzazione (Convenzione n. 190, art. 11; Raccomandazione n. 206, par. 23). Questi aspetti sono di fondamentale importanza. Le misure di prevenzione e gestione dei pericoli e dei rischi saranno inutili senza un'adeguata formazione e sensibilizzazione. Allo stesso modo, senza meccanismi di controllo dell'applicazione della legge adeguati ed efficaci non sarà possibile prevenire futuri episodi di violenza e molestie.

I principali elementi di questo approccio inclusivo, integrato e con una prospettiva di genere sono elencati all'articolo 4 e successivamente approfonditi nella parte operativa dello strumento. L'articolo 4, paragrafo 3, prevede inoltre che, nell'adozione e nell'attuazione di tale approccio, i paesi ratificanti tengano conto dei ruoli e delle funzioni, tanto diversi quanto complementari, dei governi, dei lavoratori e dei datori di lavoro (e delle rispettive organizzazioni) in base alla diversa natura e alla portata delle loro responsabilità.

► Articolo 9

Ciascun Membro dovrà adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere, e in particolare, nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile, attraverso quanto segue:

- a) l'adozione e l'attuazione, in consultazione con le lavoratrici e i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie a livello aziendale;
- b) l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
- d) l'erogazione di informazioni e formazione alle lavoratrici, ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.

¹¹ A tal riguardo, anche se nel contesto della Convenzione n. 111, la CEACR ha sottolineato che i procedimenti penali sono insufficienti nel caso di molestie sessuali sul lavoro, data la “delicatezza della questione, dell'onere della prova, che è difficile da fornire, soprattutto se non ci sono testimoni (come accade spesso), e il fatto che il diritto penale si concentra generalmente sull'aggressione sessuale o sugli “atti immorali”, e non sulla varietà di comportamenti che costituiscono molestie sessuali nell'impiego e nelle professioni”. Si veda OIL 2012.

► Grafico 3. Approccio inclusivo, integrato e con una prospettiva di genere





3

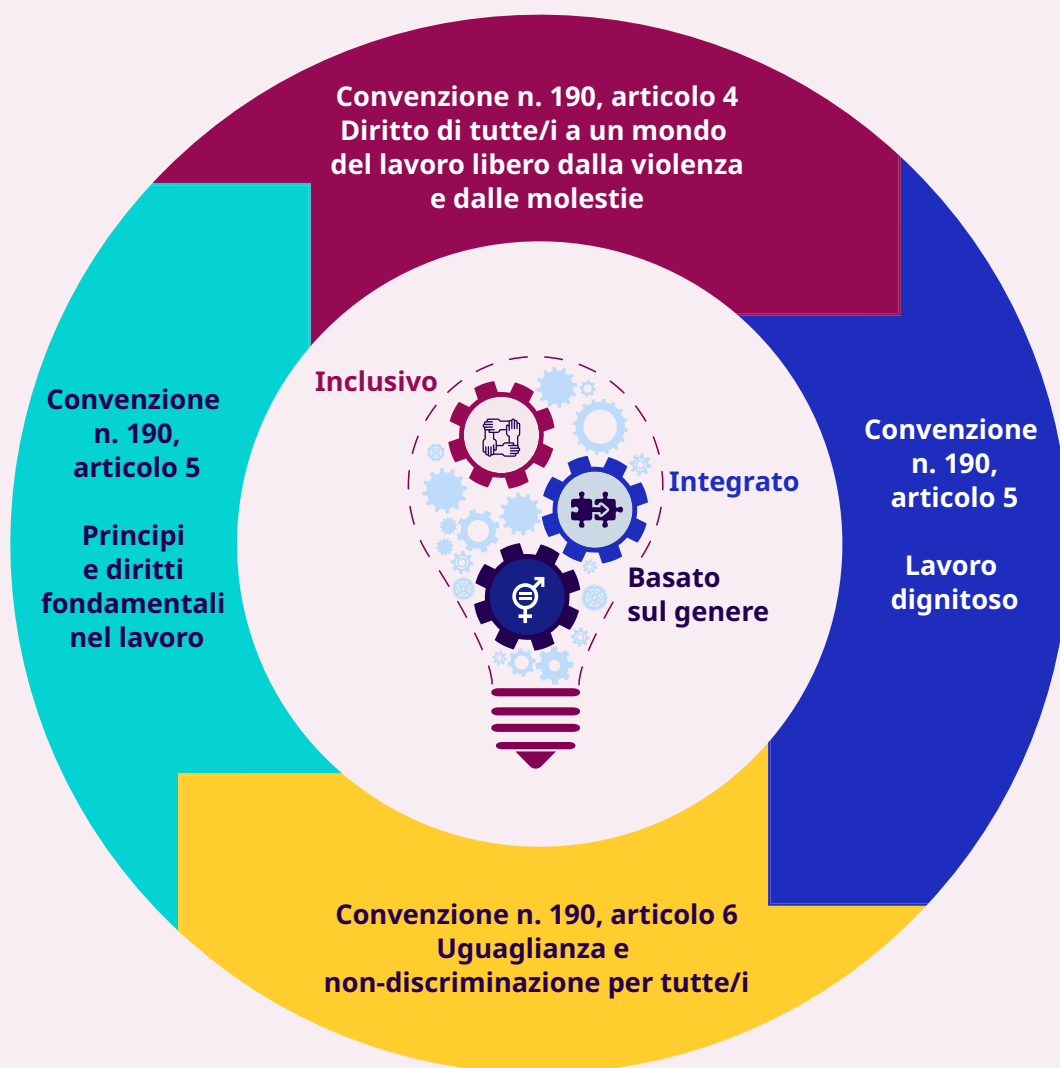
**Un quadro di riferimento
incentrato sui diritti per
prevenire ed eliminare
la violenza e le molestie
nel mondo del lavoro**

La Convenzione n. 190 stabilisce un quadro comune affinché il diritto ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie diventi una realtà per tutti. Gli elementi chiave di questo quadro di riferimento sono:

1. rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie adottando ed implementando un approccio inclusivo, integrato e con una prospettiva di genere (art. 4);
2. rispettare, promuovere e attuare i principi e i diritti fondamentali sul lavoro e promuovere il lavoro dignitoso (art. 5);
3. garantire il diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione per i lavoratori e gli altri soggetti appartenenti ad uno o più gruppi vulnerabili (art. 6).

Questi principi chiave definiscono un quadro di riferimento incentrato sui diritti per prevenire ed eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro (si veda il grafico 4).

► **Grafico 4. Quadro di riferimento basato sui diritti per prevenire ed eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro**



► 3.1 Il diritto a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie

La Convenzione n. 190 è il primo strumento internazionale che riconosce specificamente il diritto di tutti a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie (art. 4). La Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 integrano in modo sostanziale altri strumenti internazionali, come il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali e le norme internazionali del lavoro sull'uguaglianza e la non discriminazione e sulla salute e sicurezza sul lavoro, che garantiscono anch'essi protezione dalla violenza e dalle molestie, seppur implicitamente¹².

► 3.2 Il ruolo dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro per costruire un mondo del lavoro libero da violenza e molestie

La Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 riconoscono che il diritto a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie è inscindibile e strettamente interconnesso con tutti i principi e i diritti fondamentali del lavoro e, più in generale, con il lavoro dignitoso. La violenza e le molestie sono spesso causa e conseguenza di deficit di lavoro dignitoso e viceversa, come dimostrato dalla ricerca (OIL 2016b; de Bruijn 2020; Reuter et al. 2020; Cassino e Besen-Cassino 2019). Dopo aver riconosciuto nel suo Preambolo che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro sono inconciliabili con il lavoro dignitoso, la Convenzione n. 190 invita i Membri a rispettare, promuovere e attuare i principi e i diritti fondamentali sul lavoro e a promuovere il lavoro dignitoso, al fine di prevenire ed eliminare la violenza e le molestie (art. 5).

La libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva sono strumenti fondamentali per prevenire e contrastare gli episodi di violenza e molestie sul lavoro. Al contrario, negare tali diritti può aumentare il rischio di subire violenza e molestie (OIL 2017a)¹³. A tal riguardo, la Raccomandazione n. 206 suggerisce che tali diritti fondamentali devono essere garantiti a tutti i lavoratori, in particolare quelli di settori, professioni o modalità di lavoro maggiormente esposti a violenza e molestie (par. 3).

L'obiettivo di rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie non potrà essere raggiunto finché non saranno eliminati il lavoro forzato o obbligatorio e il lavoro minorile, incluse le sue peggiori forme, che sono intrinsecamente legati alla violenza. Negli ultimi anni, sono stati raggiunti dei traguardi storici in questo senso. Nel 2021, il Protocollo dell'OIL del 2014 relativo alla Convenzione sul lavoro forzato del 1930 ha raggiunto 50 ratifiche. Il Protocollo invita i governi ad adottare misure efficaci per prevenire il lavoro forzato, proteggere le vittime e garantire loro accesso alla giustizia e agli strumenti di ricorso. Nel 2020, la Convenzione dell'OIL sulle peggiori forme di lavoro minorile, 2000 (n. 182) ha raggiunto la ratifica

¹² In relazione all'articolo 7(b) del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, il Comitato sui diritti economici, sociali e culturali ha sottolineato come fattori quali la libertà dalla violenza e dalle molestie — incluse comprese quelle sessuali — siano fondamentali per garantire il diritto a condizioni di lavoro eque e favorevoli. Si veda anche Chappell e Di Martino 2006; Lippel 2016.

¹³ Sebbene gli strumenti dell'OIL sulla libertà di associazione non includano un divieto esplicito di violenza contro le attività sindacali, la CEACR ha sottolineato l'interdipendenza tra le libertà civili e i diritti sindacali, e in particolare l'importanza per i sindacati di operare in un contesto libero da violenze, pressioni e minacce di qualsiasi tipo; si veda OIL 2012.

universale. Ciò conferma l'impegno globale a far sì che le peggiori forme di lavoro minorile — come la schiavitù, lo sfruttamento sessuale a fini commerciali, l'impiego di bambini nei conflitti armati o altri lavori illeciti o pericolosi che compromettono la salute, la morale o il benessere psicologico dei bambini — non trovino spazio nella nostra società. Sebbene la ratifica in sé non sia sufficiente e solo un'efficace attuazione possa cambiare in meglio la vita delle persone, questi risultati rappresentano degli sviluppi positivi attesi da tempo e costituiscono un passo avanti verso la creazione di un mondo del lavoro libero da violenza e molestie.

Il principio di uguaglianza e non discriminazione è strettamente collegato con la violenza e le molestie (OIL 2012; 2017a; OIL CEACR 2019). Ciò è evidente non solo per il fatto che la violenza e le molestie basate su fattori che sono vietati sono da considerarsi una forma discriminazione, ma anche per il fatto che le leggi e le pratiche discriminatorie possono contribuire a perpetuare norme sociali negative o stereotipi di genere che possono sfociare in violenza e molestie (OIL 2019g). La Raccomandazione n. 206 ricorda ai paesi ratificanti che gli sforzi per proteggere le donne e altri gruppi di individui dall'elevato rischio di violenza e molestie non devono tradursi in forme di discriminazione diretta o indiretta, come "limitare o escludere la partecipazione delle donne e dei gruppi di cui all'art. 6 della Convenzione da determinati lavori, settori o professioni" (par. 12). Recenti ricerche dimostrano che la riforma delle leggi discriminatorie che, ad esempio, limitano la capacità delle donne di lavorare, gestire o ereditare proprietà, contribuisce a ridurre la violenza (Htun e Jensenius 2020). Un altro studio sull'incidenza delle molestie sessuali negli ultimi due decenni mostra che la riduzione del divario di genere nel mercato del lavoro si traduce anche in una diminuzione delle molestie sessuali (Cassino e Besen-Cassino 2019)¹⁴.

3.2.1 Garantire l'uguaglianza e la non discriminazione alle donne e ai gruppi in situazioni di vulnerabilità

Promuovere l'uguaglianza sul lavoro e contrastare le forme di discriminazione multipla e trasversale è fondamentale per prevenire ed eliminare la violenza e le molestie¹⁵. A questo proposito, l'articolo 6 della Convenzione n. 190 richiede ai Membri di adottare leggi, regolamenti e politiche che garantiscano il diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione in materia di impiego e nelle professioni, ivi compreso per le lavoratrici, come pure per i lavoratori e altri soggetti appartenenti a uno o più gruppi vulnerabili o a gruppi in situazioni di vulnerabilità che sono colpiti in modo sproporzionato dalla violenza e dalle molestie nel mondo del lavoro. Le ricerche dimostrano che alcune caratteristiche personali, come la razza o l'etnia, la disabilità, l'orientamento sessuale e l'identità di genere, lo stato di HIV/AIDS o le responsabilità familiari possono esporre maggiormente gli individui o determinati gruppi di individui al rischio di violenza e molestie (OIL CEACR 2019; OIL 2020e; 2020f).

Per quanto riguarda l'identificazione dei gruppi vulnerabili e di quelli in situazione di vulnerabilità, il paragrafo 13 della Raccomandazione n. 206 chiarisce che ciò dovrebbe essere effettuato conformemente alle norme internazionali del lavoro e agli strumenti internazionali in materia di diritti umani applicabili. L'unico gruppo in situazione di vulnerabilità menzionato specificatamente nelle Raccomandazione n. 206 è quello dei "lavoratori migranti, in particolare le lavoratrici migranti, indipendentemente dallo status migratorio" (par. 10). I lavoratori migranti, in particolare quelli in una situazione irregolare, sono maggiormente esposti alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro in tutte le fasi del processo migratorio (OIL 2016c; 2017a; OMS 2020)¹⁶. Il fatto che, in

¹⁴ Lo studio si concentra sugli Stati Uniti ed evidenzia che questa diminuzione ha avvantaggiato in modo sproporzionato le donne bianche, che ora hanno molte meno probabilità di subire molestie sessuali sul posto di lavoro rispetto, ad esempio, alle donne afroamericane.

¹⁵ Anche le politiche sociali che alleviano l'onere del lavoro di cura non retribuito e promuovono una più equa condivisione delle responsabilità familiari sono fondamentali, in quanto contrastano la discriminazione sul posto di lavoro e consentono ai lavoratori, in particolare alle donne, di conciliare il lavoro familiare con quello retribuito. Si veda OIL 2018d; 2019g.

¹⁶ A questo proposito, il Comitato delle Nazioni Unite per la protezione dei diritti dei lavoratori migranti (CMW) e il Relatore speciale sui diritti umani dei migranti hanno dichiarato che l'ingresso o il soggiorno irregolare non dovrebbero essere considerati un reato e che i migranti in situazione irregolare non sono criminali di per sé e non dovrebbero essere trattati come tali. Il CMW ha inoltre ribadito che tale criminalizzazione favorisce la percezione pubblica se-

molti casi, i lavoratori migranti temporanei o i migranti in situazione irregolare non godano, di diritto o di fatto, di parità di trattamento rispetto ai lavoratori nazionali o possano essere esclusi dall'ambito di applicazione delle disposizioni individuali e collettive in materia di lavoro aggrava ulteriormente tale situazione e aumenta il livello di rischio (OIL 2020g). Il rischio di violenza e molestie è ancora più accentuato per le lavoratrici migranti che si trovano nelle suddette situazioni. Per questo motivo, il paragrafo 10 della Raccomandazione n. 206 invita i Membri ad "adottare provvedimenti legislativi o altre misure per proteggere dalla violenza e dalle molestie nel mondo del lavoro i lavoratori migranti, in particolare le lavoratrici migranti, indipendentemente dallo status di migrante, nei paesi di origine, transito e destinazione, a seconda dei casi". Oltre a garantire che le disposizioni individuali e collettive in materia di occupazione e diritto del lavoro si applichino anche ai lavoratori migranti, i protocolli d'intesa e gli accordi bilaterali, se adottati conformemente alle norme internazionali del lavoro, possono contribuire a garantire la necessaria protezione a tutte le persone interessate.

condo cui i lavoratori migranti in situazione irregolare e i membri delle loro famiglie siano "illegali" o costituiscano concorrenti sleali per quanto riguarda il lavoro e i benefici sociali, alimentando di conseguenza la discriminazione e la xenofobia. In base a questo, e consapevole del fatto che tale criminalizzazione può aumentare la vulnerabilità dei lavoratori migranti alle violazioni dei loro diritti umani fondamentali, la CEACR dell'OIL ha sottolineato l'importanza di misure volte a combattere gli stereotipi e i pregiudizi che vedono i migranti come più suscettibili di commettere reati o violenze e a proteggere tutti i lavoratori migranti dalla discriminazione razziale e dalla xenofobia (OIL 2016e, par. 294).

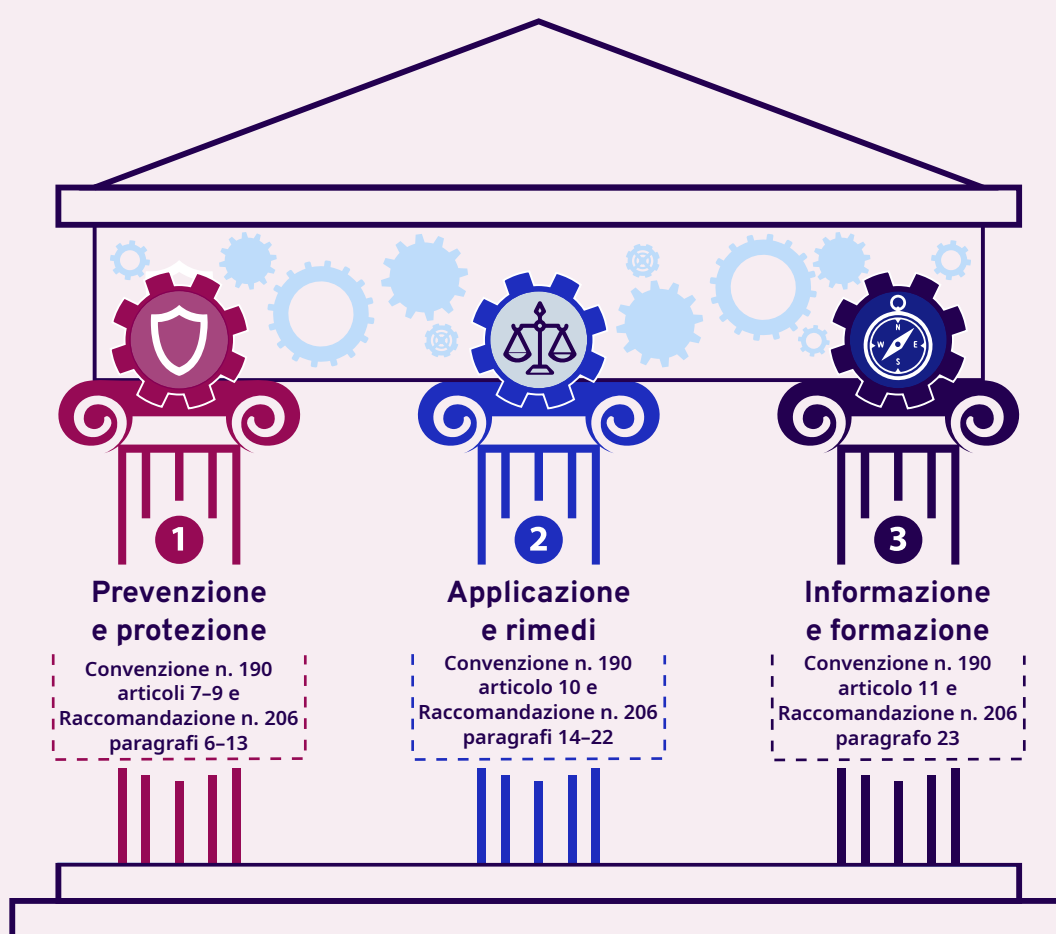


4

**L'obbligo di garantire
protezione da violenza e
molestie nel mondo del lavoro
e di prevenire tali fenomeni**

La Convenzione n. 190 richiede ai paesi ratificanti di garantire protezione da violenza e molestie nel mondo del lavoro e di prevenire al contempo l'insorgere di tali fenomeni (artt. 7-9). Ciò implica una serie di obblighi, come l'adozione di leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro (artt. 4(2)(a) e 7), nonché di misure opportune per prevenire tali fenomeni (art. 8), anche richiedendo ai datori di lavoro di intraprendere provvedimenti specifici al riguardo (art. 9) (Si veda il grafico 5).

► **Grafico 5. I pilastri dell'approccio inclusivo, integrato e con una prospettiva di genere**



► 4.1 Definire e proibire la violenza e le molestie

La Convenzione n. 190 richiede ai Membri di “adottare leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, incluse violenza e molestie di genere” (art. 7). Definire e proibire la violenza e le molestie nella legislazione in materia di lavoro spesso colma un vuoto normativo, alla luce del fatto che tali comportamenti sono passati inosservati per molto tempo. Sebbene definire tali fenomeni a livello legislativo sia fondamentale ai fini della loro interpretazione, solo un esplicito divieto può avere un effetto concreto sulla pratica e indurre comportamenti che producano un reale cambiamento, proteggendo così gli individui e prevenendo efficacemente la violenza e le molestie.

► 4.2 Come prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro?

L'articolo 4(c) della Convenzione n. 190 richiede l’“adozione di una strategia globale che preveda l’attuazione di misure di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie”, mentre l'articolo 8 invita ciascun Membro ad “adottare misure adeguate atte a prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro”. Quest’obbligo si applica a tutti i casi di violenza e molestie, come definiti all’articolo 1, contro le persone di cui all’articolo 2 e in tutte le situazioni di cui all’articolo 3, compresi gli spostamenti da e verso il lavoro e la violenza e le molestie che avvengono in rete. La Convenzione n. 190 non fornisce un elenco di misure specifiche, ma lascia ai paesi la flessibilità di attuare quelle più appropriate in base alle circostanze nazionali¹⁷.

4.2.1 Come proteggere i lavoratori dell’economia informale?

L'articolo 8 della Convenzione, oltre a stabilire il dovere generale di adottare misure adeguate volte a prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, esorta anche i paesi ratificanti a intraprendere misure riguardanti l’economia informale e quei settori, quelle professioni o quelle modalità di lavoro in cui gli individui sono maggiormente esposti alla violenza e alle molestie. In particolare, con riferimento all’economia informale, l’articolo 8 richiede ai paesi ratificanti di garantire:

- “il riconoscimento del ruolo delle autorità pubbliche con riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori dell’economia informale” (art. 8(a)), e
- “l’adozione di misure che garantiscano una protezione efficace di tali soggetti” (art. 8(c)).

Questa disposizione è stata introdotta per far fronte al fatto che lavoratori dell’economia informale, in particolare quelli che lavorano in aree pubbliche, come i venditori ambulanti e gli addetti alla raccolta dei rifiuti, subiscono violenza e molestie da parte delle autorità pubbliche, che possono consistere nella confisca della merce, nella richiesta di favori sessuali o nella dispersione forzata (OIL 2019b).

¹⁷ Secondo il “Manual for Drafting ILO Instruments” (Manuale per la redazione degli strumenti dell’OIL), l’aggettivo ‘appropriato’ è tradotto in francese come approprié(e)(s) (ossia adattato per un uso specifico o ben adattato). In inglese significa ‘adeguato o ‘corretto’ a seconda delle circostanze” (OIL 2006, 114).

Inoltre, il paragrafo 11 della Raccomandazione n. 206 invita i Membri a fornire risorse e assistenza ai lavoratori e ai datori di lavoro dell'economia informale (e alle loro associazioni) al fine di prevenire e contrastare la violenza e le molestie nell'economia informale e facilitare quindi la transizione verso l'economia formale. Questa disposizione si basa sulla Raccomandazione dell'OIL sulla transizione dall'economia informale a quella formale, 2015 (n. 204), che richiede l'adozione di un quadro politico integrato per facilitare tale transizione. Questo quadro dovrebbe prevedere, tra l'altro, la promozione dell'uguaglianza e l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione e di violenza sul luogo di lavoro, compresa la violenza di genere (par. 11) (OIL 2020h; 2019f).

4.2.2 Misure specifiche per i settori, le professioni e le modalità di lavoro maggiormente esposti alla violenza e alle molestie

L'articolo 8, comma b) e c) della Convenzione esorta i paesi ratificanti ad identificare, in consultazione con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro interessati, nonché attraverso altre modalità, i settori, le professioni e le modalità di lavoro in cui le lavoratrici, i lavoratori e gli altri soggetti coinvolti sono maggiormente esposti alla violenza e alle molestie, e ad adottare misure atte a garantire una protezione efficace di tali soggetti. Il paragrafo 9 della Raccomandazione n. 206 identifica alcuni di questi settori, professioni e modalità di lavoro, come il lavoro notturno, il lavoro svolto in maniera isolata, il settore sanitario, il settore dell'ospitalità, i servizi sociali, i servizi di emergenza, il lavoro domestico, il settore dei trasporti, l'istruzione e l'intrattenimento¹⁸. Quanto appena esposto, dimostra che tali strumenti non si basano su un approccio unico, quanto piuttosto sull'idea che per prevenire ed eliminare la violenza e le molestie è necessaria una profonda comprensione di ogni specifico contesto e ambiente di lavoro.

In linea con l'articolo 12 della Convenzione n. 190, secondo cui le disposizioni della Convenzione possono essere applicate attraverso i "contratti collettivi o altre misure conformi alle procedure nazionali", diverse iniziative e misure sono state recentemente adottate e attuate dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro per garantire in settori specifici una protezione efficace e mirata dalla violenza e dalle molestie (si veda il Riquadro 17).

¹⁸ Per una panoramica delle iniziative intraprese dalle parti sociali nel settore dell'intrattenimento, si veda OIL 2020i.



5

**Il ruolo dei datori di lavoro
nella protezione da violenza e
molestie e nella prevenzione
di tali fenomeni**

► 5.1 L'obbligo dei datori di lavoro di prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro

La Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 invitano i paesi ratificanti ad adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di "intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere" (Convenzione n. 190, art. 9).

► Articolo 9

Ciascun Membro dovrà adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere, e in particolare, nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile, attraverso quanto segue:

- a) l'adozione e l'attuazione, in consultazione con le lavoratrici e i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie a livello aziendale;
- b) l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
- d) l'erogazione di informazioni e formazione alle lavoratrici, ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.

Nella maggior parte dei paesi, la legislazione impone ai datori di lavoro di rispettare il diritto dei lavoratori all'uguaglianza e alla non discriminazione, e di proteggere la loro salute e sicurezza sul posto di lavoro. Allo stesso tempo, i lavoratori sono generalmente obbligati per legge a rispettare le disposizioni in materia di salute e sicurezza. In alcuni paesi, le norme sulla salute e sicurezza sul lavoro includono implicitamente i rischi e i pericoli che possono sfociare in violenza e molestie. In alcuni casi, la violenza e le molestie di genere e/o altre forme di molestie basate sulla discriminazione sono esse stesse oggetto di specifiche misure di prevenzione. Sempre più spesso, l'obbligo di garantire prevenzione e protezione in materia di violenza e molestie è considerato un obbligo a sé stante.

5.1.1 La portata della responsabilità dei datori di lavoro

Gli obblighi previsti all'articolo 9 devono essere letti alla luce della definizione di violenza e molestie di cui all'articolo 2 e in relazione a tutti i casi di cui all'articolo 3. Tuttavia, la responsabilità dei datori di lavoro è legata a due aspetti: in primo luogo, le misure adottate devono essere "adeguate" e corrispondere al "grado di controllo" dei datori di lavoro; in secondo luogo, tali misure devono essere adottate per quanto ragionevolmente praticabile¹⁹.

¹⁹ Va notato che si tratta di un concetto comune nella legislazione in materia di SSL, e in effetti compare nella Convenzione n. 155, il cui articolo 4, paragrafo 2, stabilisce che: "Lo scopo di questa politica [in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di ambiente di lavoro] sarà di prevenire gli infortuni e i danni alla salute che risultano dal lavoro, che sono legati al lavoro o che sopraggiungono nel corso del lavoro, riducendo al minimo le cause di rischio inerenti all'ambiente di lavoro, nella misura in cui ciò sia ragionevolmente e praticamente realizzabile" (OIL1979).

Sebbene questi due aspetti non siano precisati né nella Convenzione n. 190 e né nella Raccomandazione n. 206, appare evidente che i datori di lavoro non possano essere ritenuti responsabili per situazioni, circostanze e persone che ricadono al di fuori del loro controllo. È previsto, infatti, un certo grado di flessibilità. In altre parole, le misure adottate dovrebbero essere commisurate ai mezzi disponibili e adeguate a un determinato contesto. Spetta quindi a ciascun paese che ratifichi la Convenzione n. 190:

1. identificare i criteri che saranno utilizzati per specificare il “grado di controllo” dei datori di lavoro; e
2. valutare le misure da adottare e i mezzi attraverso i quali tali misure saranno attuate al fine di prevenire la violenza e le molestie.

► 5.2 Adozione e attuazione di una politica aziendale in materia di violenza e molestie

Una delle misure che i paesi ratificanti dovrebbero imporre ai datori di lavoro è “l’adozione e l’attuazione, in consultazione con le lavoratrici e i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e molestie a livello aziendale” (art. 9). Si tratta di un’importante strategia per promuovere un ambiente e una cultura del lavoro liberi da violenza e molestie. Sulla base delle pratiche esistenti — e di quanto previsto dal paragrafo 7 della Raccomandazione n. 206 — tali politiche dovrebbero garantire l’impegno e la responsabilità del datore di lavoro nel mantenere un ambiente sicuro (par. 7 (a) e (c)) e fornire una definizione di violenza e molestie, nonché degli esempi pertinenti di comportamenti, condotte e pratiche vietate in base al contesto, al settore e alla professione di riferimento.

Tali politiche dovrebbero istituire dei programmi di prevenzione della violenza e delle molestie che, a seconda dei casi, prevedano obiettivi misurabili (Raccomandazione n. 206, par. 7(b)). È altrettanto opportuno informare i dipendenti dei loro diritti e responsabilità e delle azioni disciplinari derivanti dalla violazione di tali divieti (Raccomandazione n. 206, par. 7(c)). Queste politiche dovrebbero incoraggiare i dipendenti a segnalare comportamenti e comunicazioni che potrebbero rappresentare o sfociare in violenza e molestie e fornire al contempo informazioni sui meccanismi di denuncia e di indagine e sul dovere del datore di lavoro a gestire qualsiasi episodio in modo tempestivo ed efficace (Raccomandazione n. 206, par. 7(d)-(e)). A questo proposito, i datori di lavoro dovrebbero tutelare il diritto alla *privacy* e alla riservatezza delle persone, pur rispettando il diritto dei lavoratori a essere informati di tutti i rischi, nonché il diritto a non subire vittimizzazione o ritorsioni (Raccomandazione n. 206, par. 7(f)-(g)). Queste politiche devono essere comunicate regolarmente ai dipendenti (secondo modalità accessibili, se opportuno) e applicate in modo coerente.

5.2.1 Il dovere di collaborazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

La Convenzione n. 190 ricorda il ruolo che i lavoratori e gli altri soggetti interessati dovrebbero svolgere, facendo riferimento alle loro “responsabilità” in relazione all’adozione di una politica aziendale in materia di violenza e molestie (art. 9, (a)-(d)). Il paragrafo 7 della Raccomandazione n. 206 indica che “a seconda dei casi, i Membri dovrebbero specificare nella legislazione e nei regolamenti che le lavoratrici e i lavoratori e i loro rappresentanti dovrebbero partecipare allo sviluppo, all’attuazione e al monitoraggio della politica a livello aziendale di cui all’articolo 9 a)

della Convenzione". Suggestisce inoltre che tale politica deve specificare i diritti e le responsabilità dei lavoratori e dei datori di lavoro (par. 7(c)). Sia i datori di lavoro che i lavoratori hanno la responsabilità di prevenire e impedire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. I lavoratori e gli altri soggetti coinvolti hanno il dovere generale di provvedere alla propria salute e sicurezza e a quella delle altre persone che possono essere interessate dalle loro azioni sul luogo di lavoro. Inoltre, i lavoratori e i loro rappresentanti svolgono un ruolo fondamentale nella cooperazione con i datori di lavoro al fine di sviluppare una politica aziendale in materia di violenza e molestie, alla luce della loro conoscenza e familiarità con le attività svolte nell'azienda, le procedure e le potenziali minacce. Essi svolgono altresì un ruolo fondamentale nell'effettiva osservanza e attuazione delle disposizioni di tale politica aziendale (OIL 2020d).

► 5.3 Rafforzare la salute e la sicurezza per contrastare la violenza e le molestie

L'articolo 9, comma b) e c), della Convenzione n. 190 riconosce che la violenza e le molestie, comprese quelle basate sul genere, e i rischi psicosociali ad esse associati, costituiscono non solo un problema di discriminazione e disuguaglianza, ma anche un rischio per la salute.

► Articolo 9

Ciascun Membro dovrà adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere, e in particolare, nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile, attraverso quanto segue:

[...]

- b) l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;

Negli ultimi decenni, l'OIL ha adottato una serie di strumenti per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori, tra cui:

- la Convenzione (n. 155) e la Raccomandazione (n. 164) sulla salute e sicurezza sul lavoro, 1981;
- il Protocollo del 2002 relativo alla Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro del 1981;
- la Convenzione (n. 161) e la Raccomandazione (n. 171) sui servizi sanitari sul lavoro, 1985;
- la Raccomandazione sull'elenco delle malattie professionali, 2002 (n. 194); e
- la Convenzione (n. 187) e la Raccomandazione (n. 197) sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro, 2006.

Sebbene questi strumenti non trattino specificamente le questioni relative alla violenza e alle molestie, tali comportamenti sono sempre stati considerati un evidente rischio per la salute (OIL 2020d). La Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 chiariscono che la violenza e le molestie — comprese quelle di genere — devono essere affrontate nell'ambito della SSL. L'articolo 12 della Convenzione n. 190 specifica che "l'ampliamento o l'adattamento delle misure esistenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro affinché prevedano la violenza e le molestie, nonché tramite lo sviluppo di misure specifiche, laddove necessario" è uno dei metodi di applicazione delle disposizioni della Convenzione²⁰. In diversi paesi, la legislazione in materia di SSL contempla già il dovere dei datori di lavoro di valutare i rischi per la salute e la sicurezza associati al loro posto di lavoro, al fine di identificarli, ridurli e, ove possibile, prevenirli. Sebbene il controllo dei rischi sia di competenza dei dirigenti, i lavoratori hanno possono contribuire all'identificazione e alla valutazione dei pericoli sul luogo di lavoro.

Molti fattori contribuiscono alla violenza e alle molestie sul lavoro, compresi i rischi psicosociali e lo stress lavorativo (OIL 2020h). Per questo motivo, il paragrafo 8 della Raccomandazione n. 206 afferma quanto segue:

La valutazione dei rischi sui luoghi di lavoro di cui all'articolo 9 c) della Convenzione dovrebbe tenere conto dei fattori che aumentano la probabilità di violenza e molestie, ivi compresi i pericoli e i rischi psicosociali. Un'attenzione particolare dovrebbe essere prestata ai pericoli e ai rischi che:

- a) siano conseguenza delle condizioni e delle modalità di lavoro, dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, a seconda dei casi;
- b) riguardino soggetti terzi, quali clienti, fornitori di servizi, utenti, pazienti e il pubblico; e
- c) siano conseguenza della discriminazione, dell'abuso dei rapporti di potere e delle norme culturali, sociali e di quelle relative al genere che favoriscono la violenza e le molestie²¹.

I rischi psicosociali possono essere definiti come quegli aspetti della definizione, dell'organizzazione e della gestione del lavoro, così come i contesti sociali e ambientali, che possono potenzialmente causare dei danni. I rischi psicosociali che causano stress lavorativo possono anche aumentare il rischio di violenza e molestie sul lavoro. Sebbene la violenza e le molestie possano essere indotte da una serie di fattori individuali, sociali e organizzativi, le ricerche indicano che, ad esempio, il fenomeno del *mobbing* prevalga in ambienti di lavoro stressanti, dove i lavoratori sono esposti ad alti livelli di conflitto interpersonale e a tipologie di *leadership* negative (Johan Hauge, Skogstad e Einarsen 2007). Altri studi mostrano anche l'esistenza di un circolo vizioso in cui i rischi psicosociali portano alle molestie, che a loro volta generano rischi psicosociali (OIL 2020d). I rischi psicosociali variano a seconda dei settori, dei luoghi di lavoro, dei gruppi di lavoratori e delle professioni.

²⁰ Questo aspetto è particolarmente importante per i lavoratori dell'economia informale. Se infatti le normative in materia di SSL contribuiscono a proteggere i lavoratori dai rischi di SSL nell'economia formale, quelli dell'economia informale — che in alcuni paesi rappresentano la maggioranza dei lavoratori — spesso sono esclusi dall'ambito di applicazione delle normative in materia di condizioni di lavoro e di SSL, a causa del fatto che le imprese in cui lavorano talvolta non sono regolamentate o registrate e pertanto sono escluse dai sistemi di ispezione del lavoro. I milioni di lavoratori dell'economia informale hanno spesso una maggiore vulnerabilità alla violenza e alle molestie e affrontano difficoltà nel trovare supporto o cure in seguito a un incidente, soprattutto in assenza di protezione sociale. È quindi necessario continuare a promuovere e rafforzare la SSL nei luoghi di lavoro informali attraverso la formazione, la sensibilizzazione e programmi mirati. Si veda OIL 2018e.

²¹ Nel 2016, la Riunione di esperti sulla violenza contro le donne e gli uomini nel mondo del lavoro ha inoltre individuato una serie di fattori che aumentano il rischio di violenza e molestie, ossia: a) lavorare a contatto con il pubblico; b) lavorare con persone in difficoltà; c) lavorare con oggetti di valore; d) lavorare in situazioni non o non adeguatamente disciplinate o protette dal diritto del lavoro e dalla protezione sociale; e) lavorare in contesti con risorse limitate (strutture non adeguatamente attrezzate o personale carente possono comportare lunghe attese e frustrazione); f) orari di lavoro non compatibili con la vita sociale (ad esempio, lavoro serale e notturno); g) lavorare da soli o in relativo isolamento o in luoghi remoti; h) lavorare in spazi intimi e case private; i) il potere di negare i servizi, che aumenta il rischio di violenza e molestie da parte di terzi che necessitano di tali servizi; j) lavorare in zone di conflitto, specialmente fornendo servizi pubblici e di emergenza; e k) gli alti tassi di disoccupazione (OIL 2016b, par. 9).

Possono includere la violenza di terzi e le molestie, nonché la violenza domestica, se pertinente. Alcuni dei principali rischi psicosociali — spesso interconnessi tra di loro — che possono sfociare in violenza e alle molestie, o che sono di per sé espressione di molestie, sono:

- il contenuto delle attività lavorative e il relativo controllo;
- il carico di lavoro e il ritmo di lavoro;
- l'orario di lavoro;
- l'ambiente fisico di lavoro;
- la cultura e la funzione organizzativa;
- la tipologia di *leadership*;
- le relazioni interpersonali sul luogo di lavoro; e
- la “normalizzazione” della violenza e delle molestie (OIL 2020d).

Inoltre, la discriminazione, le differenze culturali e linguistiche e altre condizioni di vulnerabilità possono intrecciarsi con i rischi psicosociali, incidendo sulla violenza e sulle molestie nel mondo del lavoro. Per questi motivi, la Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 chiedono che la valutazione e la gestione dei rischi sul luogo di lavoro tengano conto di tutti i fattori che possono aumentare la probabilità di subire violenza e molestie.

Dopo aver identificato tutti i pericoli e aver valutato i rischi collegati, è necessario adottare misure appropriate per prevenire e contenere tali rischi, al fine di ridurre al minimo i loro effetti e prevenire simili situazioni in futuro.

L'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi in materia di violenza e molestie possono anche rappresentare un mezzo per far fronte ai problemi specifici legati alle persone con disabilità e ad altri individui o gruppi di individui in situazioni di vulnerabilità. Le misure per prevenire e contenere i rischi possono variare e dipendono dalla natura del luogo di lavoro e della forza lavoro, così come dal settore in cui operano i datori di lavoro. Alcune di queste misure possono essere:

- la definizione o l'aggiornamento dei controlli di accesso alle strutture;
- l'installazione di telecamere di sicurezza;
- la revisione delle descrizioni delle mansioni per garantire che i compiti e le responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro siano definiti in maniera chiara; e
- la definizione di protocolli di intervento in caso di violenza e molestie sul luogo di lavoro.

► 5.4 Fornire formazione e informazioni accessibili

Un'altra misura che i paesi ratificanti dovrebbero richiedere ai datori di lavoro è quella di fornire ai lavoratori e ad agli soggetti interessati informazioni e formazione, in modalità accessibili a seconda dei casi, sui rischi e i pericoli identificati di violenza e molestie e sulle relative misure di prevenzione e protezione, compresi i diritti e le responsabilità di tutti i soggetti coinvolti (Convenzione n. 190, art. 9(d)). Fornire informazioni e formazione può contribuire a creare una cultura sul luogo di lavoro atta a ridurre il rischio di violenza e molestie. Inoltre, garantisce che, in caso di violenza e molestie, i lavoratori conoscano le modalità di denuncia e le risorse a cui accedere.

È fondamentale sviluppare approcci e metodologie efficaci per fare in modo che la formazione diventi un efficace strumento di prevenzione della violenza e delle molestie. Le pratiche più recenti si concentrano sul miglioramento delle capacità di consapevolezza e di gestione dei conflitti, o sulla messa in discussione di norme sociali negative che hanno un impatto sul mondo del lavoro. Le metodologie volte a promuovere la civiltà, l'uguaglianza e il rispetto sul posto di lavoro, l'intervento dei testimoni, l'identificazione dei pregiudizi inconsci, il rafforzamento dell'intelligenza emotiva e la promozione di una comunicazione più efficace e delle capacità di supervisione si sono rivelate promettenti (McCann 2018)²².

²² Ad esempio, i programmi che mirano a modificare le norme della comunità e a mettere i testimoni in condizione di intervenire per fermare le aggressioni e le molestie hanno prodotto buoni risultati. La formazione sull'intervento dei testimoni, ad esempio, ha prodotto cambiamenti comportamentali e attitudinali e una riduzione dei tassi di aggressione nei campus universitari e nelle forze armate statunitensi (Hayes Kaylor e Oltman 2020; Danna et al. 2020; Mishra e Davison 2020).



6

**L'obbligo di garantire il rispetto
della legge e l'accesso a
strumenti di ricorso efficaci**

La Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 stabiliscono i principi e le linee guida affinché i Membri istituiscano meccanismi solidi ed efficaci di denuncia e di risoluzione delle controversie con l'obiettivo di contrastare la violenza e le molestie (Convenzione n. 190, artt. 4(2) e 10; Raccomandazione n. 206, par. 14-22).

La violenza e le molestie, comprese quelle di genere, spesso non vengono denunciate, in particolare a causa della mancanza di informazioni e di consapevolezza su ciò che costituisce violenza e molestie, per paura di ritorsioni — come il licenziamento — e per la mancanza di fiducia nel fatto che il sistema possa effettivamente fornire strumenti per ristabilire la situazione precedente del denunciante.

Inoltre, le ricerche mostrano che le persone che denunciano i casi di violenza e molestie hanno spesso una carriera nonché una salute fisica e mentale più precarie rispetto a chi non presenta denunce formali. Alcuni studi dimostrano anche che le indagini sono spesso inadeguate, che gli autori dei reati vengono raramente sanzionati e che i denunciati, in particolare le donne e gli individui appartenenti a gruppi vulnerabili, sono spesso costretti a lasciare il posto di lavoro e a interrompere la propria carriera (Dobbin e Kalev 2020).

► 6.1 Facilitare la segnalazione e migliorare l'applicazione della legge

L'articolo 10 della Convenzione n. 190 prevede una serie di misure basate sulle pratiche esistenti a livello nazionale che ogni paese dovrebbe attuare o rafforzare in base alle circostanze nazionali. Per consentire e incoraggiare in modo proattivo la segnalazione dei casi di violenza e molestie e per dare una risposta efficace a tali denunce, la Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 stabiliscono i principi che dovrebbero essere garantiti a prescindere dalla procedura specifica adottata a livello nazionale o sul luogo di lavoro, come spiegato nei paragrafi che seguono.

6.1.1 Garantire facilità di accesso, sicurezza, equità ed efficacia

I meccanismi di denuncia possono essere avviati internamente a livello aziendale, oppure esternamente, ossia tramite il Ministero del lavoro o altri ministeri competenti, i sistemi giudiziari, i meccanismi settoriali o collettivi, i tribunali — anche quelli specializzati — gli ispettorati del lavoro, le agenzie di risoluzione delle controversie, gli organismi per i diritti umani e l'uguaglianza o altri organi para-giudiziari.

Indipendentemente dal meccanismo a cui si fa ricorso, la Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 sottolineano che questi canali devono essere facilmente accessibili, sicuri, equi ed efficaci²³.

²³ Come sostenuto da un gruppo di esperti che ha contribuito alla stesura della Raccomandazione dell'OIL sull'esame dei reclami, 1967 (n. 130), le procedure eque ed efficaci che prevedono un esame ordinato dei reclami costituiscono una valvola di sicurezza in grado di prevenire controversie particolarmente gravi. Inoltre, tali procedure possono contribuire a stabilire un clima di fiducia reciproca tra i dirigenti e i lavoratori, che è fondamentale per mantenere delle buone relazioni professionali (OIL 1964, par. 39). Benché ad oggi non esista un unico strumento dell'OIL che fornisca dei principi guida esaustivi e ad ampio raggio per la creazione di sistemi efficaci di risoluzione delle controversie, diversi strumenti — tra cui la Raccomandazione sulla conciliazione e l'arbitrato volontari, 1951 (n. 92) e la Raccomandazione sull'esame dei reclami, 1967 (n. 130) — forniscono alcuni orientamenti e principi relativi a singole controversie di lavoro. Più recentemente, la Convenzione relativa ai popoli indigeni e tribali, 1989 (n. 169) stabilisce che i popoli interessati devono essere tutelati dalla violazione dei loro diritti e devono poter intraprendere azioni legali, individualmente o attraverso i loro organi rappresentativi, per garantire l'effettivo rispetto di tali diritti

I meccanismi di denuncia interni sono spesso previsti dal diritto del lavoro, comprese le norme in materia di SSL, e dai contratti collettivi e possono richiedere che la denuncia sia presentata dal supervisore o, laddove il supervisore sia il presunto responsabile, da un'altra persona.

Anche la conciliazione, la mediazione e l'arbitrato possono essere previsti o richiesti laddove la denuncia venga presentata internamente (attraverso procedure di risoluzione delle controversie o di reclamo previste dai contratti collettivi) o esternamente (attraverso la conciliazione giudiziale, la conciliazione extragiudiziale attraverso procedure autonome o i sistemi della pubblica amministrazione). La pratica ha dimostrato che diversi approcci che si concentrano principalmente sull'instaurazione di un dialogo attento e reattivo, ascoltando entrambe le parti, sembrano superare la natura contraddittoria dei modelli giuridici, aumentando la soddisfazione dei ricorrenti e riducendo le ritorsioni (Dobbin e Kalev 2020).

Negli ultimi anni, molti paesi hanno avviato riforme legislative per assicurare che i meccanismi di denuncia esterni per i casi di violenza e molestie nel mondo del lavoro siano sicuri e facilmente accessibili e che forniscano procedimenti tempestivi, in particolare nei casi riguardanti comportamenti discriminatori.

In relazione alla violenza e alle molestie di genere, la Convenzione n. 190 stabilisce che i meccanismi di denuncia e di risoluzione delle controversie devono adottare una prospettiva di genere (art. 10(e)). Ciò include, ad esempio, l'istituzione di meccanismi giudiziari e non giudiziari che tengano conto degli ostacoli che le vittime di violenza e molestie di genere incontrano nell'accesso agli strumenti di ricorso e nel mitigare l'impatto negativo di tali comportamenti vietati. La Raccomandazione n. 206 offre ulteriori indicazioni, specificando che i tribunali devono possedere esperienza di casi di violenza e molestie di genere, fornire consulenza legale e assistenza ai denunciatori e alle vittime, nonché linee guida e altri strumenti di informazione (par.16(a)-(d)), e che l'onere della prova deve essere invertito, a seconda dei casi, nei procedimenti diversi da quelli penali (par. 16(e)).

6.1.2 Protezione prima, durante e dopo una segnalazione o una denuncia

La Convenzione n. 190 riconosce il diritto dei lavoratori di abbandonare una situazione lavorativa laddove abbiano giustificati motivi di ritenere che questa possa costituire un pericolo serio e imminente alla vita, alla salute o alla sicurezza in ragione di violenza e molestie. Inoltre, i lavoratori devono poter esercitare questo diritto senza subire ritorsioni o altre conseguenze indebite, pur avendo il dovere di informare i loro datori di lavoro (art. 10(g))²⁴. Questa disposizione è presente anche nelle norme in materia di SSL pertinenti. In particolare, l'articolo 13 della Convenzione sulla

(art. 12). La Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011 (n. 189) prevede l'obbligo di "adottare misure volte ad assicurare che [...] tutti i lavoratori domestici, personalmente o tramite un rappresentante, abbiano accesso effettivo ai tribunali e ad altri meccanismi di risoluzione delle vertenze in condizioni non meno favorevoli di quelle previste per l'insieme dei lavoratori" (art. 16). Garantire un "accesso effettivo alla giustizia" è anche una delle misure previste dalla Raccomandazione sulla transizione dall'economia informale a quella formale, 2015 (n. 204). In generale, e per un'analisi comparativa su questo tema, si veda Ebisui, Cooney e Fenwick 2016; OIL 2018f, OIL 2013.

²⁴ Vale la pena menzionare il caso dei lavoratori, in particolare quelli migranti, per i quali potrebbe essere più difficile allontanarsi da una situazione pericolosa, sia perché il loro visto è legato al datore di lavoro — che potrebbe annullarlo in qualsiasi momento — sia perché perderebbero l'alloggio e il posto di lavoro (si veda OIL 2021c). I lavoratori domestici migranti che vivono presso l'abitazione dei loro datori di lavoro sono i più vulnerabili da questo punto di vista. A questo proposito, il paragrafo 7 della Raccomandazione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici del 2011 (n. 201) suggerisce che: "I membri dovrebbero considerare l'opportunità di adottare dei meccanismi volti a proteggere i lavoratori domestici da ogni forma di abuso, molestia e violenza, in particolare: (a) istituendo dei meccanismi di denuncia accessibili per consentire ai lavoratori domestici di segnalare eventuali casi di abuso, molestia o violenza; (b) garantendo che tutte le denunce per abuso, molestia o violenza vengano istruite e, se del caso, perseguite; e (c) elaborando programmi per la ricollocazione e la riabilitazione dei lavoratori domestici vittime di abusi, molestie e violenze, in particolare fornendo un alloggio temporaneo e l'assistenza medica".

sicurezza e la salute sul lavoro, 1981 (n. 155), secondo cui “Un lavoratore che si è ritirato da una situazione di lavoro per aver ragionevolmente considerato che questa situazione presentasse un pericolo imminente e grave per la propria vita o salute dovrà essere protetto contro conseguenze ingiustificate, conformemente alle condizioni e alla prassi nazionale”.

La Convenzione n. 190 richiede che, durante il processo di denuncia, indagine e risoluzione delle controversie, sia garantita la protezione della vita privata e della riservatezza, per quanto possibile e appropriato (art. 10(c)). Garantire la riservatezza delle denunce è fondamentale per proteggere la vita privata sia del denunciante che del presunto autore del reato. Ad ogni modo, proteggere la vita privata e la riservatezza non deve ostacolare le indagini. A questo proposito, i paesi ratificanti devono anche “garantire che le esigenze di protezione della vita privata e della riservatezza non vengano utilizzate impropriamente” (art. 10(c)).

La Convenzione n. 190 protegge anche da qualsiasi forma di vittimizzazione o ritorsione nei confronti di denunciatori, vittime, testimoni e informatori (art. 10(b)(iv)). La protezione dei denunciatori da azioni di ritorsione è un aspetto fondamentale per fare in modo che le procedure di denuncia e di reclamo e i meccanismi di risoluzione delle controversie siano sicuri ed efficaci.

6.1.3 Servizi di sostegno

Tra le possibili misure per rendere efficaci i meccanismi e le procedure di denuncia e di risoluzione delle controversie, la Convenzione n. 190 menziona le “misure di sostegno legale, sociale, medico e amministrativo a favore dei querelanti e delle vittime” (art. 10(b)(v)).

I servizi di sostegno dovrebbero adottare una prospettiva di genere, in particolare in caso di violenza e molestie di genere (art. 10(e)). A questo proposito, la Raccomandazione n. 206 suggerisce:

Il supporto, i servizi e i meccanismi di ricorso e risarcimento per le vittime della violenza e delle molestie di genere di cui all'articolo 10 e) della Convenzione dovrebbero includere misure quali:

- a) supporto al reinserimento delle vittime nel mercato del lavoro;
- b) servizi di consulenza e informazione, in modalità accessibili, a seconda dei casi;
- c) linee telefoniche dirette disponibili 24 ore al giorno;
- d) servizi di emergenza;
- e) assistenza e cure mediche e supporto psicologico;
- f) centri per la gestione delle crisi, inclusi alloggi protetti; e
- g) unità di polizia specializzate o agenti di polizia con formazione specifica al supporto delle vittime (par. 17).

6.1.4 Strumenti di ricorso appropriati ed efficaci

L'articolo 10 della Convenzione n. 190 prevede che tutti i Membri garantiscano strumenti di ricorso appropriati ed efficaci. A questo proposito, la Raccomandazione n. 206 indica che gli strumenti di ricorso possono includere:

- a) il diritto alle dimissioni con indennità;
- b) il reintegro nel posto di lavoro;
- c) un adeguato risarcimento danni;
- d) ordini che prevedano l'adozione di misure immediatamente esecutive al fine di garantire la cessazione di determinati comportamenti o la modifica di politiche o pratiche;
- e) le spese legali e gli onorari conformemente alla legislazione e alle pratiche nazionali (par. 14).

Esigendo l'adozione di strumenti di ricorso appropriati ed efficaci, la Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 auspicano l'effettiva applicazione dei diritti legali e dei mezzi di ricorso che, ove possibile e appropriato, possono fornire risarcimento e sostegno alla persona i cui diritti sono stati violati e possono avere un effetto dissuasivo sui potenziali autori di reati. Questi strumenti di ricorso dipendono da una serie di fattori, tra cui la gravità della condotta e le vie legali scelte dal ricorrente in ogni sistema giuridico. Il riferimento esplicito al "reinserimento" e agli "ordini che prevedono [...] la cessazione di determinati comportamenti o la modifica di politiche o pratiche" evidenzia che, in caso di violenza e molestie, il risarcimento economico può essere insufficiente a ricompensare i danni subiti²⁵.

Nel contesto degli strumenti di ricorso previsti dalla Convenzione n. 190 e dalla Raccomandazione n. 206, viene riconosciuta anche l'importanza delle indennità per infortuni sul lavoro per le vittime di violenza e molestie sul lavoro. In particolare, la Raccomandazione n. 206 suggerisce che "le vittime di violenza e molestie nel mondo del lavoro dovrebbero poter accedere a risarcimenti in caso di lesioni o malattie di natura psicosociale o fisica, o di qualsiasi altra natura, che causino un'incapacità lavorativa" (par. 15). Le lesioni fisiche e alcuni disturbi mentali rientrano tra i danni risarcibili nell'ambito dei sistemi di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e di risarcimento dei lavoratori, laddove l'evento che scatena l'infortunio o la malattia derivi dall'attività lavorativa o avvenga durante lo svolgimento della stessa. Tali sistemi garantiscono l'accesso alle cure mediche necessarie e prevedono anche servizi di consulenza e riabilitazione e il reinserimento dei lavoratori coinvolti. Essi forniscono anche prestazioni in denaro alle vittime e alle loro famiglie (in caso di morte), impedendo loro di ritrovarsi in una situazione di povertà o di esclusione sociale a causa della perdita di reddito, della perdita di capacità di guadagno e del sostegno al reddito, a seconda dei casi (Chappell e Di Martino 2006; Lippel 2016; OIL 2018g).

6.1.5 Sanzioni

L'articolo 10 della Convenzione n. 190 dispone che i paesi ratificanti dovrebbero "introdurre sanzioni, se del caso, nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro". Le sanzioni sono intese come conseguenza di un comportamento scorretto e la loro natura dipende dalle circostanze, dal comportamento da sanzionare e dalla giurisdizione di riferimento nel luogo in cui viene presentata la denuncia o il reclamo o dal percorso legale intrapreso. Le sanzioni possono quindi riguardare sia misure disciplinari che altre sanzioni civili, amministrative o penali, se del caso. La Raccomandazione n. 206 specifica inoltre che gli autori di violenza e molestie nel mondo del lavoro dovrebbero essere ritenuti responsabili delle loro azioni e dovrebbero beneficiare di servizi di consulenza e di altre misure, a seconda dei casi, al fine di prevenire il reiterarsi di tali comportamenti e facilitare il loro reinserimento nel mondo del lavoro (par. 19).

²⁵ La CEACR ha regolarmente sottolineato l'importanza di adottare strumenti di ricorso appropriati, ivi compresa la necessità di garantire il reinserimento, ove appropriato; si veda OIL 2012; OIL 1996. Ad esempio, la CEACR ritiene che nel contesto della protezione contro la vittimizzazione, nel caso in cui qualcuno è stato licenziato per aver sollevato un reclamo, il reinserimento è di norma il rimedio più appropriato" (OIL 2017a, par. 328).

► 6.2 Cosa prevede la Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 in relazione ai meccanismi di monitoraggio?

Come disposto dalla Convenzione n. 190, i paesi ratificanti sono tenuti a stabilire dei meccanismi di monitoraggio — o a rafforzare quelli eventualmente esistenti — al fine di supervisionare e garantire l'applicazione della legge in materia di violenza e molestie (artt. 4(2)(d) e 10 (a)) e ad assicurare l'adozione di efficaci strumenti di ispezione e indagine, anche attraverso gli ispettorati del lavoro e altri organismi competenti (art. 4 (2)(h)).

L'ispezione del lavoro è una funzione pubblica di fondamentale importanza che si trova al centro della promozione e dell'applicazione di condizioni di lavoro dignitose e del rispetto dei principi e dei diritti fondamentali sul lavoro. L'ispezione è indispensabile per la protezione dei diritti del lavoro e la promozione di ambienti di lavoro sicuri per tutti i lavoratori (OIL 2020k). La Convenzione dell'OIL sull'ispezione del lavoro, 1947 (n. 81) e il relativo Protocollo del 1995 definiscono le funzioni e i poteri degli ispettori del lavoro, compresi i poteri di supervisione, ingiunzione e sanzionamento²⁶. Secondo l'articolo 3 della Convenzione n. 81, le funzioni dei sistemi di ispezione del lavoro dovrebbero essere:

- a) garantire l'applicazione delle disposizioni di legge relative alle condizioni di lavoro e alla protezione dei lavoratori nell'esercizio della loro professione [...];
- b) fornire informazioni e consulenza di natura tecnica ai datori di lavoro e ai lavoratori sui mezzi più efficaci per osservare le disposizioni di legge;
- c) sottoporre all'attenzione dell'autorità competente le insufficienze o gli abusi che non sono specificamente coperti dalle disposizioni di legge esistenti.

Inoltre, l'articolo 12 della Convenzione n. 81 afferma che:

Gli ispettori del lavoro, muniti di documenti giustificativi delle loro funzioni, saranno autorizzati:

- a) ad accedere liberamente senza preavviso, in ogni ora del giorno e della notte, in qualsiasi stabilimento soggetto al controllo dell'ispezione;
- b) ad accedere di giorno in qualsiasi locale, quando abbiano motivo ragionevole di supporre che esso sia soggetto al controllo dell'ispezione; e
- c) a procedere a qualsiasi esame, controllo o inchiesta che ritengano necessari per sincerarsi che le disposizioni di legge vengano effettivamente osservate²⁷.

²⁶ La Convenzione sull'ispezione del lavoro (Agricoltura), 1969 (n. 129), simile per contenuto alla Convenzione n. 81, richiede ai paesi ratificanti di istituire e mantenere un sistema di ispezione del lavoro in agricoltura.

²⁷ In relazione agli esami, l'articolo 12, paragrafo 1, comma c), della Convenzione n. 81 specifica inoltre che gli ispettori del lavoro hanno la facoltà di: (i) interrogare, da soli o in presenza di testimoni, il datore di lavoro o il personale dell'impresa su tutte le questioni relative all'applicazione delle disposizioni di legge; (ii) richiedere l'esibizione di tutti i libri, i registri o altri documenti che la legislazione relativa alle condizioni di lavoro prescrive di tenere, al fine di verificarne la conformità alle disposizioni di legge, e copiare tali documenti o ottenerne degli estratti; (iii) esigere l'affissione degli avvisi la cui apposizione è richiesta dalle disposizioni di legge; (iv) prelevare o estrarre ai fini di analisi campioni dei materiali e delle sostanze utilizzate o manipolate, a condizione che il datore di lavoro o il suo rappresentante siano informati di qualsiasi campione o sostanza prelevata o estratta a tale scopo.

Il paragrafo 1 dell'articolo 13 sostiene che “gli ispettori del lavoro saranno autorizzati a fare adottare misure destinate ad eliminare i difetti riscontrati negli impianti, nelle installazioni o nei metodi di lavoro, quando abbiano un ragionevole motivo per considerarli una minaccia alla salute o alla sicurezza dei lavoratori”. Inoltre:

Per consentire agli ispettori di adottare tali misure, essi sono autorizzati, fatto salvo il diritto di ricorrere ad un'autorità giudiziaria o amministrativa previsto dalla legislazione nazionale, a emettere o far emettere ordini che richiedono:

- a) che vengano apportate alle installazioni, in un termine fissato, le modifiche necessarie per garantire l'effettiva applicazione delle disposizioni di legge in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; o
- b) che vengano adottate misure di immediata applicazione in caso di pericolo imminente per la salute e la sicurezza dei lavoratori (art. 13(2))²⁸.

Oltre agli ispettorati del lavoro, altri organismi nazionali possono essere preposti all'applicazione della legge in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro. Ad esempio, molti paesi dispongono di un organismo nazionale indipendente incaricato di monitorare e attuare le disposizioni di legge in materia di diritti umani e antidiscriminazione; altri invece hanno istituito organismi che si occupano di gruppi specifici, come le donne (OIL 2017a).

La Convenzione n. 190 dispone che i paesi debbano “garantire che gli ispettorati del lavoro e le altre autorità competenti, a seconda dei casi, siano abilitati a trattare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, in particolare ordinando l'adozione di misure con forza esecutiva immediata o l'interruzione dell'attività lavorativa nei casi di pericolo imminente per la vita, la salute o la sicurezza, fatto salvo il diritto di ricorso a un'autorità giudiziaria o amministrativa ai sensi della legge” (art. 10(h))²⁹. A questo proposito, il paragrafo 21 della Raccomandazione n. 206 specifica che la questione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro dovrebbe essere inclusa nel mandato degli organismi nazionali competenti in materia di ispezione del lavoro e SSL, ma anche di uguaglianza e non discriminazione, compresa la parità di genere. La Raccomandazione n. 206 prevede inoltre che gli ispettori del lavoro e i funzionari di altre autorità competenti ricevano una formazione che includa le esigenze di genere, al fine di individuare e affrontare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, compresi i pericoli e i rischi psicosociali, la violenza e le molestie di genere e la discriminazione nei confronti di determinati gruppi di lavoratori (par. 20).

²⁸ Con particolare riferimento al lavoro domestico, spesso gli ispettori del lavoro non sono autorizzati ad accedere nelle abitazioni private per verificare i casi di abuso (OIL 2016e). L'articolo 17 della Convenzione n. 189 dispone, tuttavia, che ogni Membro debba “stabilire e attuare misure ispettive, attuative e sanzionatorie tenendo debito conto delle caratteristiche particolari del lavoro domestico, in conformità alla legislazione nazionale” e che “queste misure devono prevedere le condizioni in presenza delle quali può essere autorizzato l'accesso al domicilio familiare”. In alcuni paesi, gli ispettori del lavoro possono accedere alle abitazioni private con un'autorizzazione giudiziaria, mentre in altri è stata rafforzata la cooperazione con la magistratura per questioni relative alle presunzioni legali, agli indicatori di abuso, all'autorizzazione alle ispezioni e alle procedure giudiziarie urgenti per ottenere l'accesso all'abitazione. In Spagna, ad esempio, la legge n. 36/2011 del 10 ottobre 2011 (legge sulla regolamentazione dei tribunali del lavoro) prevede che l'Ispettorato generale del lavoro e della previdenza sociale possa richiedere un'autorizzazione giudiziaria per ispezionare l'abitazione, anche se il proprietario solleva o potrebbe sollevare obiezioni, a condizione che l'ispezione sia correlata a potenziali procedimenti amministrativi dinanzi ai tribunali sociali o sia finalizzata a consentire qualsiasi altra ispezione o monitoraggio relativi a diritti o libertà fondamentali. In Finlandia, l'articolo 9 della legge sull'applicazione della salute e sicurezza sul lavoro e sulla cooperazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (legge n. 44/2006) stabilisce che un'ispezione può essere effettuata nell'ambito della quiete domestica (intimità della vita privata), secondo le procedure di autorizzazione, se vi sono ragionevoli motivi per sospettare che l'attività lavorativa svolta nell'abitazione o le relative condizioni di lavoro rappresentino una minaccia per la vita o la salute di un dipendente.

²⁹ La Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 (n. 81) e il relativo Protocollo del 1995 definiscono le funzioni degli ispettori del lavoro, tra cui la supervisione e l'ingiunzione. Le attività sanzionatorie e di applicazione della legge dovrebbero essere associate all'erogazione di informazioni e di consulenza tecnica, per fornire supporto ai datori di lavoro nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

6.2.1 Migliorare la raccolta di dati

Lo sviluppo di normative e politiche efficaci per la creazione di un mondo del lavoro libero da violenza e molestie richiede la raccolta di dati tempestivi, completi e affidabili. Tuttavia, i dati sulla violenza e sulle molestie sono spesso limitati a causa di tabù culturali, vergogna o paura di raccontare, oltre che per la mancanza di chiarezza sui comportamenti ritenuti inaccettabili. La Raccomandazione n. 206 invita i Membri ad “adoperarsi al fine di raccogliere e pubblicare statistiche sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro disaggregate per sesso, tipo di violenza e molestie e settore di attività economica, includendo i gruppi di cui all'articolo 6 della Convenzione” (par. 22). In generale, le statistiche sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro sono raccolte attraverso tre principali categorie di fonti:

- le fonti amministrative riguardano i registri di SSL sugli infortuni e le malattie professionali, i fascicoli della polizia, i documenti relativi ai risarcimenti delle compagnie assicurative, i fascicoli giudiziari e ospedalieri. Tali fonti hanno una portata limitata, in quanto di solito rilevano solo i casi di violenza fisica e sono caratterizzati da un alto tasso di sotto-denuncia nel caso in cui gli atti violenti non causino lesioni gravi o esiti fatali.
- le indagini sulle aziende non sono generalmente considerate una fonte di dati adeguata, in quanto raccolgono informazioni dai datori di lavoro piuttosto dai lavoratori stessi. Inoltre, i datori di lavoro di solito non dispongono di procedure adeguate per registrare i casi di violenza e molestie.
- le indagini sulle persone e sulle famiglie consentono di raccogliere informazioni direttamente dalla popolazione esposta o dalle vittime degli episodi di violenza e possono riguardare tutte le forme di violenza. Pertanto, presentano alcuni vantaggi rispetto alle altre due fonti, nonostante gli ostacoli relativi alla loro realizzazione.

L'OIL è impegnata nello sviluppo di norme statistiche internazionali sulla misurazione della violenza e delle molestie sul lavoro. Le linee guida statistiche che saranno adottate costituiranno uno strumento essenziale per i paesi che intendono migliorare la raccolta dei dati, consentendo loro di produrre statistiche affidabili, comparabili e rilevanti per l'adozione delle politiche pertinenti.



7

La promozione di politiche e strumenti per accelerare il cambiamento sociale

La Convenzione n. 190 prevede l'adozione di misure per consentire e accelerare un cambiamento socio-culturale più profondo e un passaggio a una cultura basata sul rispetto, la sicurezza e la protezione per tutti sul lavoro. L'articolo 4, paragrafo 2, e l'articolo 11 invitano i paesi ratificanti, in consultazione con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, ad adoperarsi al fine di garantire che la violenza e le molestie siano oggetto di misure pertinenti; di sviluppare strumenti, linee guida, attività di istruzione e formazione; e di sensibilizzare l'opinione pubblica, in modalità accessibili, a seconda dei casi.

► 7.1 Includere la violenza e le molestie nelle politiche pertinenti

L'articolo 11 paragrafo a della Convenzione n. 190 richiede che la questione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro sia inclusa nelle politiche nazionali pertinenti, come quelle in materia di salute e sicurezza sul lavoro, uguaglianza e non discriminazione e migrazione. Alla luce della natura complessa e articolata del fenomeno e dell'elevato numero di individui che necessitano di protezione, la questione della violenza e delle molestie dovrebbe essere integrata in tutte le politiche pertinenti relative al mondo del lavoro. In questo modo, i paesi ratificanti potrebbero garantire un approccio globale e beneficiare di punti di accesso e misure specifiche derivanti da interventi politici di diversa natura.

► 7.2 Promuovere misure di orientamento, formazione e sensibilizzazione

Per accelerare un cambiamento socio-culturale e dotare le autorità competenti, così come i lavoratori, i datori di lavoro e le rispettive organizzazioni, delle informazioni e degli strumenti necessari per prevenire ed eliminare la violenza e le molestie nelle rispettive aree di influenza, la Convenzione n. 190 invita i paesi ratificanti a introdurre misure di orientamento e formazione, nonché risorse, secondo modalità accessibili, a seconda dei casi (art. 11(b)). Il paragrafo 23 della Raccomandazione n. 206 sottolinea il ruolo che alcuni attori chiave possono svolgere a questo riguardo, come quelli dell'istruzione, della giustizia e dei media. Inoltre, l'articolo 11, comma c) della Convenzione richiede ai Membri di intraprendere iniziative come le campagne di sensibilizzazione. La sensibilizzazione è un aspetto fondamentale di una strategia più ampia volta a prevenire ed eliminare la violenza e le molestie, ma la Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 sottolineano che non può rivelarsi una strategia efficace se considerata singolarmente. Il suo pieno potenziale può essere raggiunto solo nel contesto più ampio di un approccio inclusivo, integrato e con una prospettiva di genere.

► 7.3 Come viene verificata l'attuazione della Convenzione n.190?

L'attuazione delle norme internazionali del lavoro è supervisionata dagli organi di controllo dell'OIL, la cui natura è unica a livello internazionale. Il sistema di supervisione dell'OIL, che comprende la Commissione di esperti sull'applicazione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni (CEACR) e la Commissione sull'applicazione delle norme della Conferenza dell'OIL (CAS), verifica regolarmente l'applicazione delle norme negli Stati membri e segnala gli ambiti in cui tali norme potrebbero trovare una migliore applicazione (OIL 2019a)³⁰.

Dopo che un paese ha ratificato la Convenzione n. 190, è tenuto, ai sensi dell'articolo 22 della Costituzione dell'OIL, a riferire regolarmente sulle misure adottate ai fini della sua attuazione. Al momento della presentazione del primo rapporto, il paese in questione è tenuto a compilare un modulo dettagliato adottato dal Consiglio di amministrazione (OIL 2021b). Ogni sei anni, i governi devono presentare un rapporto che illustri nel dettaglio le misure adottate a livello legislativo e pratico per l'attuazione della Convenzione e fornire risposte alle osservazioni formulate dalla CEACR. Inoltre, i governi sono tenuti a presentare copie dei loro rapporti alle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, le quali possono formulare dei commenti sui rapporti governativi o inviare direttamente all'Ufficio internazionale del lavoro delle osservazioni sull'applicazione delle Convenzioni, conformemente all'articolo 23 della Costituzione dell'OIL (OIL 2019a).

³⁰ Inoltre, esiste una serie di procedure basate su reclami; si veda OIL 2019a.

Promuovere la giustizia sociale e il lavoro dignitoso

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro è l'Agenzia delle Nazioni Unite per il mondo del lavoro. Essa è composta da rappresentanti di governi, datori di lavoro e lavoratori che collaborano per promuovere un futuro del lavoro incentrato sulla persona attraverso la creazione di lavoro produttivo e liberamente scelto, la garanzia dei diritti del lavoro, l'accesso alla protezione sociale e il ricorso al dialogo sociale.

ilo.org

Organizzazione Internazionale del Lavoro

Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Svizzera
ilo.org

Ufficio per l'Italia e San Marino

Villa Aldobrandini
Via Panisperna 28
00184 Roma
rome@ilo.org
ilo.org/rome



Violenza e molestie nel mondo del lavoro

Guida alla Convenzione n. 190
e alla Raccomandazione n. 206

**Sezione sul genere, l'uguaglianza e l'inclusione (GEDI)
Dipartimento delle condizioni di lavoro e dell'uguaglianza**

www.ilo.org/ged