



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro



Verso la ratifica della Convenzione OIL n. 190 per l'eliminazione di violenza e molestie nel mondo del lavoro

**Dialogo tra il governo e le parti sociali sugli strumenti per prevenire ed eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro
25 novembre 2021**

Gianni Rosas, Direttore Ufficio OIL per l'Italia e San Marino



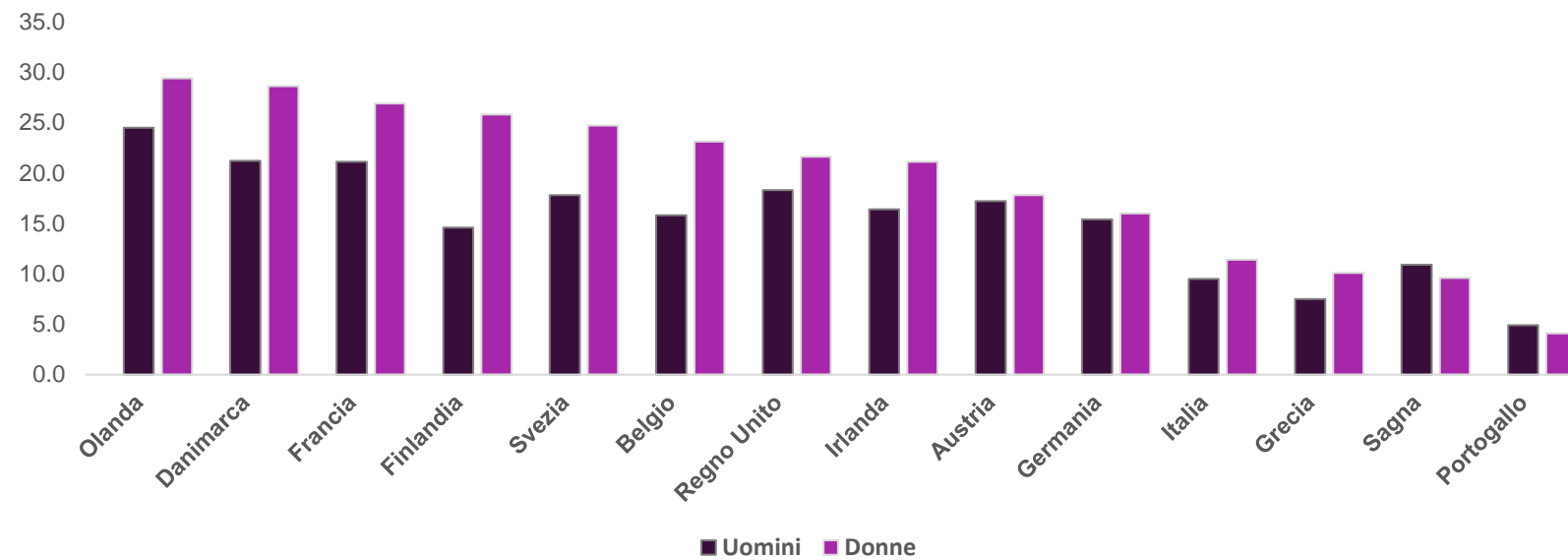
- Violenza e molestie costituiscono una **violazione o abuso dei diritti umani e diritto di tutti/e ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie**
- **Primo trattato internazionale** su violenza e molestie nel mondo del lavoro che mira a colmare lacune in ambito legislativo e nella prassi. E' uno strumento lungimirante che prende in considerazione la natura evolutiva del mondo del lavoro
- Il 19 giugno 2019, **i rappresentanti del governo, dei datori di lavoro e dei sindacati di San Marino** hanno votato con favore sia l'adozione della C190 che della R206.
- La Convenzione é entrata **in vigore nel giugno 2020** ed é stata ratificata da 9 paesi. Il processo di ratifica é in atto in molti altri paesi



La violenza e le molestie nel mondo del lavoro Paesi UE

- A livello globale, il 12% delle lavoratrici e lavoratori dichiara di aver subito - o conosciuto persone con le quali lavorano che hanno subito - violenza e molestie negli ultimi due anni
- All'interno dei paesi dell'Unione europea, Una persona su sei dichiara di aver subito atti di violenza, molestie o attenzioni sessuali indesiderate sul lavoro.

Comportamenti sociali avversi sul lavoro nell'ultimo mese, 14 paesi UE, per sesso e in percentuale



Fonte: Elaborazioni dati EWCS 2015 in OIL, *Le molestie e la violenza nel mondo del lavoro in Italia*, Roma 2019



- Nella legislazione del lavoro di molti paesi la definizione di "luoghi di lavoro" è restrittiva
- I lavoratori/trici maggiormente esposti/e alla violenza sui luoghi di lavoro sono i meno protetti e, spesso, non lo sono affatto
- Un approccio di giustizia penale per affrontare la violenza sul posto di lavoro non è efficace rispetto alle forme di violenza più insidiose come le molestie sessuali e il bullismo
- La responsabilità dei datori di lavoro di tutelare la salute e sicurezza dei/lle lavoratori/trici esclude, in molti paesi, la violenza e le molestie sul lavoro
- Solo un numero limitato di paesi contempla le conseguenze delle molestie e violenza sul lavoro sulla salute e prevede meccanismi compensatori
- Pochi paesi hanno adottato un approccio di genere nella definizione delle norme e delle misure di tutela



Lavoratrici/tori

- **Ripercussioni sulla salute** psicologica, fisica e sessuale, sulla **dignità** delle lavoratrici e lavoratori e sull'**ambiente familiare e sociale**.
- **Minaccia per le pari opportunità**. La violenza e le molestie e possono impedire che le persone, in particolare le donne, entrino, rimangano e progrediscano nel mondo del Lavoro

Imprese

- **Incompatibilità con lo sviluppo di imprese sostenibili**, impatto negativo sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti di lavoro, sulla produttività e sulla reputazione delle imprese
- **Costi** derivanti da clima di lavoro non collaborativo e/o ostile, alto turnover del personale, assenza dal lavoro, riduzione di performance e produttività, costi relativi al contenzioso e danno reputazionale.



Violenza e molestie

Insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione o ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico

Violenza e molestie di genere

Nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali

Ripercussioni violenza domestica nel mondo del lavoro

Riconoscere effetti della violenza domestica nel mondo del lavoro e attenuarne l'impatto ove possibile



- **Lavoratrici, lavoratori e altre persone nel mondo del lavoro:**
 - lavoratrici e lavoratori come definiti dalle pratiche e dal diritto nazionale
 - persone che lavorano, indipendentemente dallo status contrattuale
 - persone alla ricerca di un impiego o candidate al lavoro
 - persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti/e
 - volontari/e
 - lavoratrici e lavoratori licenziati
- **Persone che esercitano l'autorità, i doveri e le responsabilità di datore/trice di lavoro**
- Tutti i settori, sia **privato che pubblico**, economia formale e informale, e in aree urbane o rurali
- Violenza e molestie da parte di **soggetti terzi**, qualora rilevante



*occasione di lavoro,
connessione con il lavoro o
scaturenti dal lavoro:*

- **Luoghi di lavoro** come definiti dalla legislazione nazionale
- **Spazi pubblici e privati** dei luoghi di lavoro (p.e. mense, spogliatoi, servizi igienico-sanitari, alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro)
- **Viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali**
- Spostamenti per recarsi al e per rientro dal lavoro (*in itinere*)
- **Comunicazioni di lavoro**, incluso attraverso **mezzi telematici** (p.e. email, social media, lavoro da remoto)



Obblighi principali

- **Rispettare, promuovere e realizzare il diritto di tutti/e ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie**
- Adottare un **approccio inclusivo, integrato e basato sul genere** che comprenda
 - (i) legislazione del lavoro;
 - (ii) normativa e politiche su parità e non discriminazione;
 - (iii) legislazione e misure su salute e sicurezza sul lavoro; e
 - (iv) legislazione penale.



Intraprendere misure adeguate e proporzionate al livello di controllo in materia di prevenzione attraverso:

- Adozione e attuazione di una politica in materia di violenza e molestie sul lavoro
- Inclusione di violenza e molestie nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro
- Identificazione e valutazione rischi relativi alla violenza e alle molestie e adozione di misure preventive e di controllo
- Informazione e formazione

Importanza dei sistemi di relazioni industriali (contrattazione collettiva e partecipazione di lavoratori/trici e loro rappresentanti)



1. PREVENZIONE E PROTEZIONE

- Proibizione di comportamenti
- Identificazione persone maggiormente esposte
- Adozione politiche aziendali
- Introduzione violenza e molestie in salute e sicurezza sul lavoro; valutazione e mitigazione rischi

2. MECCANISMI DI RICORSO E RISARCIMENTO (RIMEDI)

- Meccanismi di denuncia e risoluzione conflitti (luoghi di lavoro, stragiudiziali e giudiziali)
- Sanzioni e risarcimento danno
- Rafforzamento vigilanza e ispezione e assistenza specializzata (p.e. giudici, ispettori del lavoro)
- Protezione contro ritorsioni vittime, testimoni e informatori

3. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

- Azioni di informazione (p.e. campagne sensibilizzazione), supporto e orientamento
- Tema di violenza e molestie nella formazione lavoratrici/tori, datori di lavoro e autorità
- Prospettiva genere in programmi formativi



La Convenzione OIL n. 190: Benefici derivanti dalla ratifica

- La ratifica della C190 potrebbe dare impulso ad una politica nazionale di prevenzione e contrasto della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
- L'applicazione dell'impianto della C190 (inclusivo, integrato e basato sul genere) nella legislazione sammarinese favorirebbe una trattazione organica ai diversi tipi di violenza e molestie
- Il recepimento di alcuni aspetti inclusi nei tre pilastri della C190 potrebbe incrementare l'efficacia della prevenzione e contrasto a violenza e molestie nel mondo del lavoro
- Lo sviluppo di una politica aziendale in materia di violenza e molestie sul lavoro darebbe strumenti ai datori/trici di lavoro per prevenire comportamenti, minimizzare rischi e identificare approcci operativi
- Lavoratori/trici e loro rappresentanti avrebbero, anche attraverso maggiori informazioni e formazione, strumenti per identificare e segnalare comportamenti inaccettabili, come pure per adire a meccanismi di ricorso a livello aziendale e giudiziale



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Contatti

Organizzazione Internazionale del Lavoro

**Ufficio per l'Italia e San Marino e
Dipartimento sulle condizioni di lavoro e l'uguaglianza**

Email: rome@ilo.org
Web: www.ilo.org/rome