



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

VIOLENZA E MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO

**La Convenzione OIL n. 190: Aspetti innovativi
e stato dell'arte**

Seminario UIL di approfondimento
Centro Convegni Bruno Buozzi, Roma, 19 luglio 2023

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





Definizione violenza e molestie

Violenza e molestie

Insieme di pratiche 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

bullying
threats
abuse
MOBBING
insulting
EXCLUDING SOMEONE
SENDING OFFENSIVE WORDS OR IMAGES
use of offensive language
displaying offensive words or images
making sarcastic or snide remarks
humiliating
unwanted physical contact
circulating offensive words or images
ABUSING A POSITION OF POWER
inappropriate jokes or banter
MAKING SUGGESTIVE BEHAVIOUR
making unwelcome sexual advances



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Perché eliminare violenza e molestie nel mondo del lavoro?

Lavoratrici/tori

- **Danni o ripercussioni su salute** psicologica, fisica e sessuale, sulla **dignità** delle lavoratrici/tori e su **ambiente familiare e sociale**
- **Minaccia pari opportunità** perché ostacola ingresso, permanenza e progressione nel lavoro

Imprese

- **Incompatibilità con imprese sostenibili**, organizzazione e rapporti lavoro, produttività e reputazione
- **Costi** legati a clima lavoro non collaborativo/ostile/conflittuale, alto turnover personale, assenze, riduzione produttività, contenzioso e danno reputazionale



Qualche dato (1)

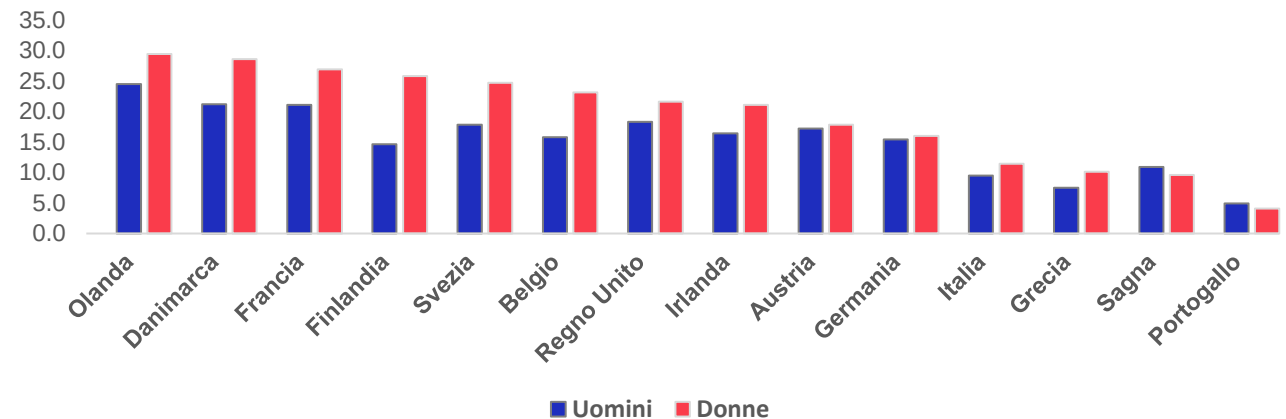
Nel mondo: Circa il 23% di intervistate/i nel 2022 ha dichiarato di aver subito **violenza e molestie di natura psicologica o sessuale** nell'ambito lavorativo (OIL/Gallup, 12/2022)

In Italia:

8,8M di donne (1,4M sul lavoro) e 3,7M di uomini (15-65 anni) dichiarano di aver subito **ricatti e molestie sessuali** durante la loro vita (ISTAT, 2018)

Nei paesi dell'Unione europea:

Una persona su sei dichiara di aver subito **atti di violenza, molestie o attenzioni sessuali** indesiderate sul lavoro



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

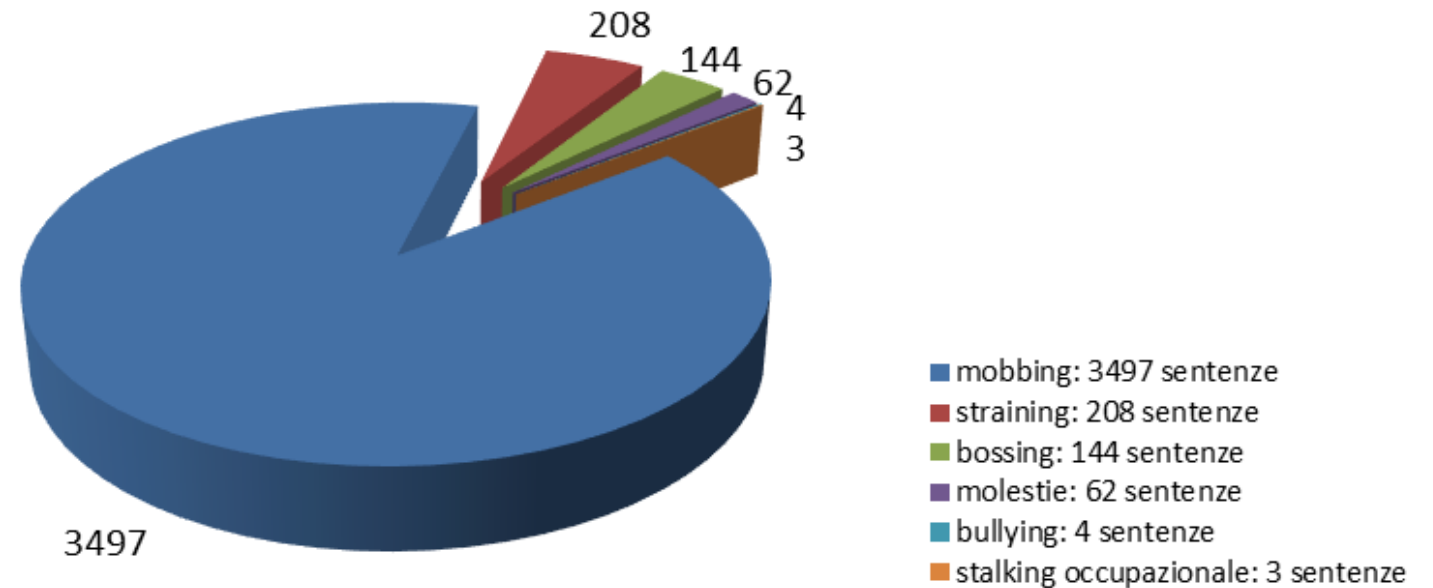


Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Qualche dato (2)

Giurisprudenza italiana

(Analisi OIL Italia
sentenze 2011-21)



Fonte: Elaborazione informazioni della banca dati «Il Giuslavorista» in Tambasco, D. Violenza e molestie nel mondo del lavoro. Un'analisi della giurisprudenza del lavoro italiana, OIL, Roma, 2022.



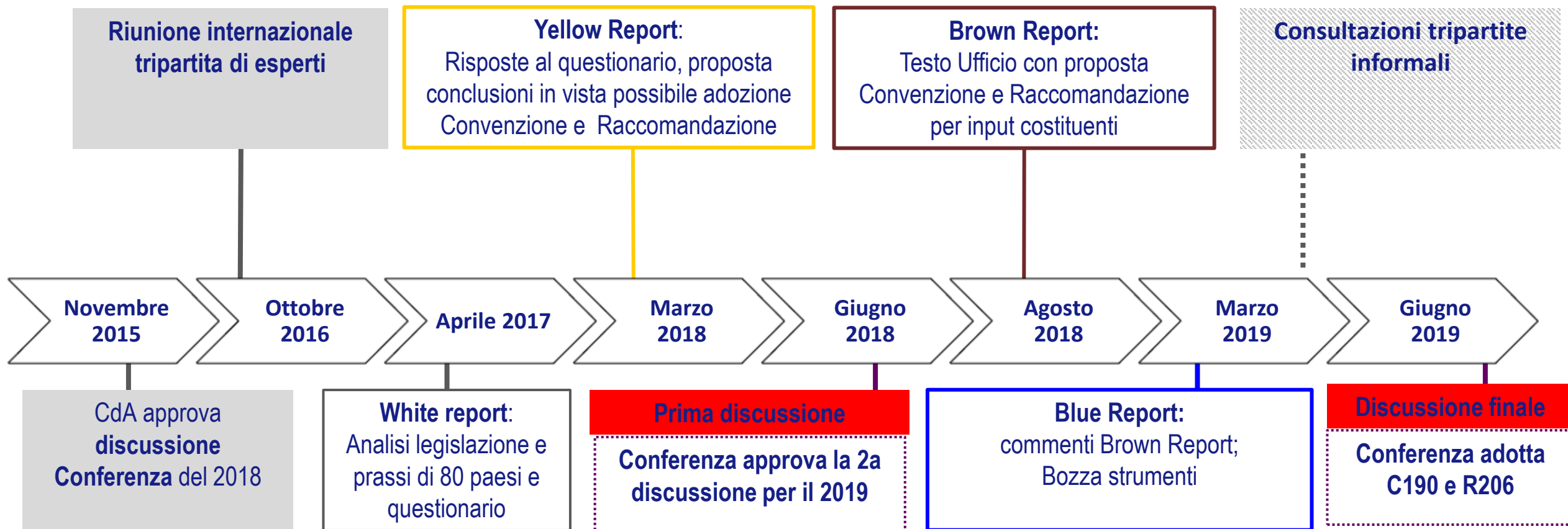
Stato dell'arte prima di C190

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



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Sviluppo, negoziazione e adozione C190





Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Convenzione su violenza e molestie (C190)

- **Primo trattato internazionale** su violenza e molestie nel mondo del lavoro
- Violenza e molestie nel lavoro = **violazione o abuso dei diritti umani**
- **Diritto universale** a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie (“tolleranza zero”)
- La ratifica è il punto di partenza (e non di arrivo) per gli Stati che vogliono realizzare un **mondo del lavoro basato sulla dignità e il rispetto di tutte/i**
- Adeguamento della normativa nazionale, applicazione, controllo e rimedi (*enforcement*) sono essenziali per **esigere i diritti contemplati nella C190**



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Obblighi per gli Stati

- Rispettare, promuovere e realizzare il **diritto di tutti/e ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie**
- Adottare leggi, regolamenti e politiche che **definiscano e proibiscano la violenza e le molestie e garantiscano il diritto alla parità e non discriminazione** in materia di impiego e professione
- Adottare leggi e regolamenti che chiedano ai **datori di lavoro di intraprendere misure di prevenzione e controllo**
- **Approccio inclusivo, integrato e basato sul genere** (legislazione del lavoro, della parità e non discriminazione, della salute e sicurezza sul lavoro e diritto penale)



Responsabilità datori di lavoro

- Adozione e attuazione di una **politica aziendale** in materia di prevenzione e controllo della violenza e molestie sul lavoro attraverso la **contrattazione collettiva e le relazioni industriali**
- **Identificazione e valutazione rischi** – in collaborazione con lavoratrici/tori e loro rappresentanti - relativi alla violenza e alle molestie e **adozione di misure preventive e di controllo**
- Inclusione di violenza e molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella **gestione della salute e sicurezza sul lavoro**
- **Informazione e formazione**



Aspetti innovativi C190 (1)



Inclusivo



Economia

- Economia formale
- Economia informale
- Settore privato
- Settore pubblico



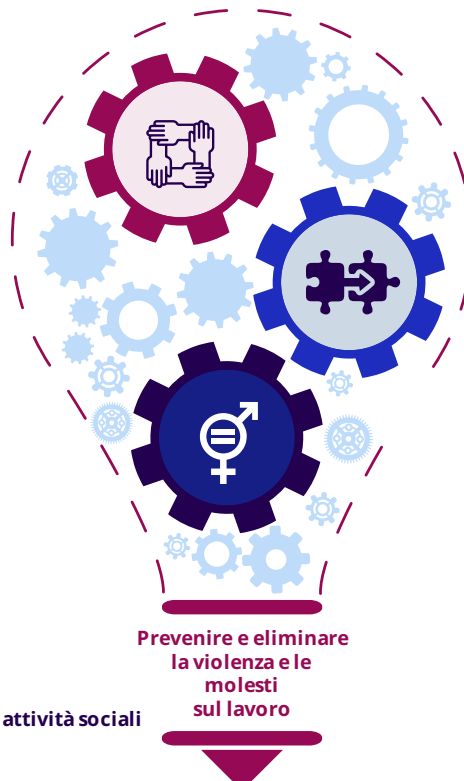
Soggetti
protetti

- Lavoratrici/ori
- Persone in cerca di lavoro
- Candidate/i a un lavoro
- Volontarie/i
- Lavoratori licenziati
- Persone in formazione
- Soggetti terzi



Mondo
del lavoro

- Luoghi di lavoro
- Spazi pubblici e privati dei luoghi di lavoro
- Spostamenti per lavoro, formazione eventi o attività sociali
- Spostamenti per recarsi al lavoro
- Comunicazioni di lavoro (incluso mail, social media, ecc.)



Integrato



Legislazione
e politiche

- Leggi sul lavoro e l'occupazione
- Leggi sull'uguaglianza e la non-discriminazione
- Leggi e regolamentazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Diritto delle migrazioni
- Diritto penale
- Contratti collettivi di lavoro



Approccio
globale

- Prevenzione e protezione
- Verifica dell'applicazione e meccanismi di ricorso e risarcimento
- Formazione e sensibilizzazione



Basato sul genere

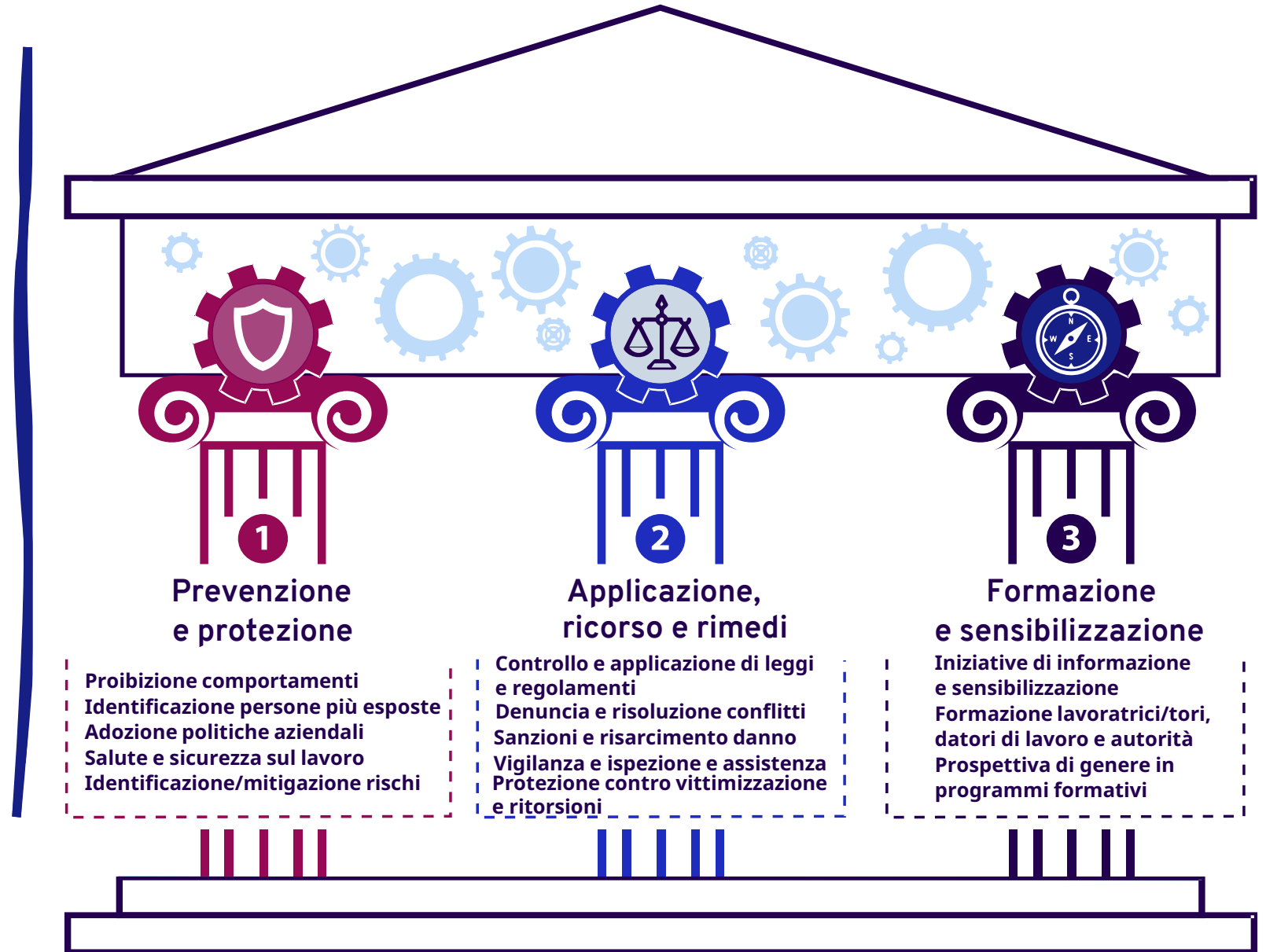
- Lotta agli stereotipi di genere e alla disparità dei rapporti di forza tra generi
- Differenze legate al genere nella formulazione delle politiche, leggi e regolamenti, come pure nei contratti collettivi di lavoro
- Promozione dell'uguaglianza di genere anche attraverso misure per ridurre gli impatti negativi



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Aspetti innovativi C190 (2)

Are
e di
inter
vento





Strategia nazionale di prevenzione e contrasto

Adottare un approccio
inclusivo, integrato e
sensibile al genere, in
consultazione con le
parti sociali

Gli **elementi principali** della strategia dovrebbero:

- **Proibire per legge** la violenza e le molestie sul lavoro;
- **Attuare politiche** di prevenzione e contrasto della violenza e delle molestie;
- Richiedere ai datori di lavoro di sviluppare e attuare una **politica aziendale di prevenzione**;
- Istituire o rafforzare i **meccanismi di applicazione e monitoraggio**;
- Garantire **meccanismi di ricorso e risarcimento, e assistenza** alle vittime;
- Prevedere **sanzioni**;
- Sviluppare e attuare **programmi di orientamento, istruzione e formazione e sensibilizzazione**, in forme accessibili; e
- Garantire **strumenti efficaci di ispezione e di indagine** sui casi di violenza e di molestie, anche attraverso gli ispettorati del lavoro o altre autorità competenti



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

31 Paesi membri
dell'OIL hanno
ratificato la C190

Stato dell'arte delle ratifiche e dei seguiti

- La Convenzione n. 190 **è entrata in vigore il 25 giugno 2020** a seguito di ratifica di 2 Paesi
- Dei 31 paesi che hanno ratificato: 12 sono dell'America latina e dei Caraibi, **10 dell'Europa**, 7 dell'Africa, 1 dell'Asia e Pacifico e 1 del Nordamerica
- L'Italia ha adottato la Convenzione con la L. 4/2021 e depositato la ratifica il 29 ottobre 2021: la Convenzione è in vigore dal 29 ottobre 2022
- Diversi Paesi hanno introdotto delle misure di **adeguamento della normativa** (p.e. Canada su SSL) o **attraverso la contrattazione collettiva** (p.e. Spagna su orari di lavoro flessibili, assistenza legale e supporto vittime di violenza domestica). Le parti sociali di diversi Paesi stanno attivando le relazioni industriali per lo **sviluppo di piani aziendali di prevenzione e per la formazione di lavoratori/trici**. In alcuni paesi si stanno sviluppando degli **indicatori per la valutazione e prevenzione dei rischi**
- In **Italia**, nella XVIII legislatura sono stati presentati diversi DDL di adeguamento parziale o globale della legislazione. Nella XIX legislatura ci sono 2 DDL sull'introduzione del reato penale di molestie sessuali. Un DDL è in fase di elaborazione per l'adeguamento globale della legislazione nazionale.
- Oltre alla firma nel 2016 dell'Accordo europeo del 2007 e alla sua declinazione nei diversi settori e territori, **le parti sociali italiane** hanno sviluppato una guida per il settore turistico (EBIT, 2020) e un vademecum con la città metropolitana di Tornio (2022)
- Per i 7 Paesi che hanno ratificato nel 2021 – **Italia inclusa: Primo rapporto (entro settembre 2023) di applicazione C190** alla Commissione internazionale di esperti - responsabile per monitorare l'applicazione delle convenzioni e raccomandazioni OIL (CEACR). **Le parti sociali devono essere consultate nella stesura del rapporto (C144)**



Assistenza tecnica dell'OIL a governo e parti sociali

Risultato

Maggiore capacità degli Stati di formulare leggi, politiche e misure attente al genere per un mondo del lavoro libero da violenza e molestie

Indicatore

- *Numero di Stati che hanno rivisto la legislazione e le politiche pertinenti, identificato gaps e adottato misure per colmarli*

Cambiamento

1. Il governo, in consultazione con le parti sociali, rivede leggi e politiche, identificando lacune e misure per colmarle
2. Le organizzazioni datoriali e i sindacati adottano misure a livello nazionale, settoriale, aziendale
3. Il governo, le organizzazioni datoriali e i sindacati adottano misure per affrontare impatti su violenza e molestie legati al COVID19

Legislazione e politiche

- Legislazione, regolamenti, strategie nazionali, contratti collettivi, accordi tripartiti, decisioni o dichiarazioni politiche governative, meccanismi di ricorso, codici di condotta o una loro combinazione

Misure

- *Revisione e/o adozione leggi e politiche e altre iniziative a livello nazionale, settoriale e aziendale (piani d'azione, programmi di sensibilizzazione o prevenzione, sistemi e politiche di formazione e assistenza)*



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Contatti

Organizzazione Internazionale del Lavoro Ufficio per l'Italia e San Marino

Email: rome@ilo.org

Web: www.ilo.org/rome