



Organizzazione  
Internazionale  
del Lavoro



## Strumenti internazionali per l'eliminazione di violenza e molestie nel mondo del lavoro

SEMINARIO UNGCNI: L'IMPEGNO DEL SETTORE PRIVATO PER LA PARITA' DI GENERE  
9 novembre 2021

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



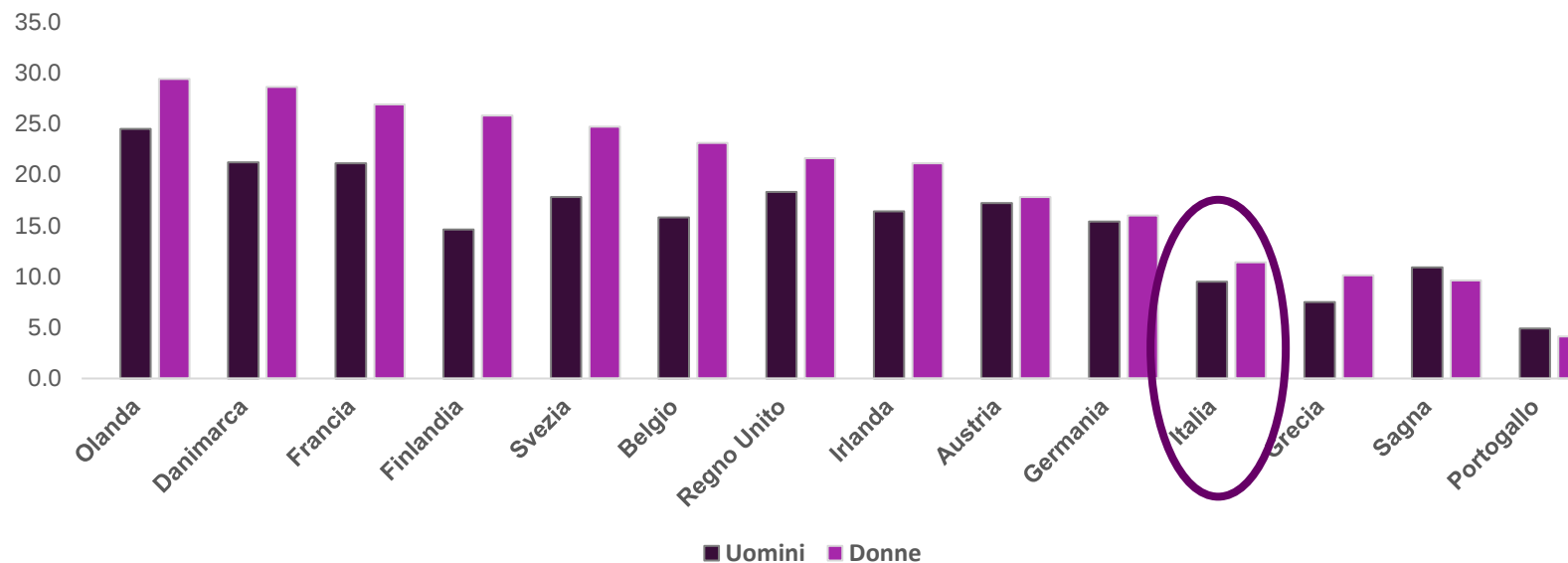
- La Convenzione afferma che violenza e molestie costituiscono una **violazione o abuso dei diritti umani** e riconosce il **diritto di tutti/e ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie**
- **Primo trattato internazionale** su violenza e molestie nel mondo del lavoro che mira a colmare le lacune in ambito legislativo e nella prassi
- **L'Italia ha ratificato la Convenzione** con voto unanime dei due rami del Parlamento (legge 15 gennaio 2021 n. 4).
- E' in atto il processo di **adeguamento della normativa nazionale** da completarsi entro il 29 ottobre 2022 – data di entrata in vigore della Convenzione in Italia.



## La violenza e le molestie nel mondo del lavoro in Italia e altri paesi UE

- Italia: circa 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)
- 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





## Perché è necessario eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro?

### 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 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, alto turnover del personale, assenza dal lavoro, abbassamento 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 nella misura in cui ciò sia ragionevolmente fattibile



- **Lavoratrici e i lavoratori e le 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 in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti/e
  - volontari/e
  - lavoratrici e lavoratori licenziati
  - persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro
  - 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 le molestie che coinvolgano **soggetti terzi**, qualora rilevante



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

- I **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)
- Durante **viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali**
- Durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro (*in itinere*)
- **Comunicazioni di lavoro**, incluso attraverso l'utilizzo di **mezzi telematici** di informazione e comunicazione (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 contempli l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto della violenza e molestie nel mondo del lavoro - Politiche integrate di prevenzione, contrasto e rimedi attraverso:
  - (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



Gli Stati devono chiedere ai datori di lavoro di **intraprendere misure adeguate e proporzionate al livello di controllo in materia di prevenzione attraverso:**

- Adozione e attuazione di una politica a livello aziendale in materia di violenza e molestie
- 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 sistemi di relazioni industriali (contrattazione collettiva e coinvolgimento 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 e in valutazione rischi

## 2. MECCANISMI DI RICORSO E RISARCIMENTO (RIMEDI)

- Meccanismi di denuncia e risoluzione conflitti
- Sanzioni e risarcimento danno
- Rafforzamento vigilanza e ispezioni (giudici, ispettori del lavoro) e assistenza specializzata
- Protezione contro ritorsioni per vittime, testimoni e informatori

## 3. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

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



Organizzazione  
Internazionale  
del Lavoro

Contatti

**Ufficio OIL per l'Italia e San Marino**  
[rome@ilo.org](mailto:rome@ilo.org)