



► Nota OIL

Ufficio OIL per l'Italia
e San Marino

Data: Maggio 2020

Convenzione OIL sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro (n. 190) del 2019 12 modi in cui la Convenzione può supportare la risposta alla crisi del COVID-19 e la ripresa

Questa nota mette in evidenza la rilevanza della Convenzione OIL n. 190 del 2019 sulla violenza e le molestie, nel contesto dell'attuale pandemia di COVID-19. Essa fornisce alcuni esempi di violenza e molestie sul lavoro nel contesto del COVID-19 che sono stati segnalati in diversi paesi¹ e fa riferimento ad alcune disposizioni specifiche della Convenzione n. 190 e della relativa Raccomandazione n. 206 che possono aiutare a prevenire e affrontare questi fenomeni².

La violenza e le molestie sono inaccettabili ovunque e in qualsiasi momento, sia in periodi di prosperità che in periodi di crisi. La pandemia causata dal COVID-19 ha tuttavia messo in evidenza che il rischio di violenza e molestie è maggiore durante i periodi di crisi. Contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro è una priorità per l'OIL e il lavoro su questo tema è sempre più rilevante.

Nel 2019, la Conferenza Internazionale del Lavoro ha adottato la Dichiarazione del Centenario dell'OIL sul Futuro del Lavoro, esprimendo un chiaro impegno per un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie³. In occasione della stessa Conferenza, sono state adottate le prime norme sull'eliminazione della violenza e molestie nel mondo del lavoro: la Convenzione OIL sulla violenza e le molestie (n. 190) e la relativa Raccomandazione (n. 206). Il quadro delineato da questi strumenti fornisce una tabella di marcia chiara per prevenire e contrastare la violenza e molestie nel mondo del lavoro e per contribuire alla realizzazione dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile, anche nel contesto del COVID-19.

La Convenzione n. 190 riconosce il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie. Essa definisce la violenza e le molestie come "un insieme di pratiche e comportamenti inaccettabili" che "si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere". Questa definizione comprende, tra le altre fattispecie, l'abuso fisico, l'abuso verbale, il bullismo e il mobbing, le molestie sessuali, minacce e lo stalking. Accompagnata dalla relativa Raccomandazione (n. 206), la Convenzione stabilisce un quadro comune d'azione per prevenire e contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro⁴.

Nel contesto del COVID-19, è necessario intraprendere azioni urgenti per garantire a tutti e a tutte il diritto ad un mondo di lavoro libero da violenza e molestie, non solo durante e dopo l'emergenza, ma anche al fine di assicurare una ripresa sostenibile e una migliore resilienza per far fronte a crisi future. Gli sforzi per ratificare la Convenzione n. 190 e attuare i principi e i diritti contenuti nella stessa e nella relativa Raccomandazione devono essere un elemento fondamentale delle misure di risposta alla crisi e di quelle per la ripresa.

¹ Vedasi [The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work](#) e [Protection of migrant worker during the COVID-19 pandemic](#).

² [Convenzione OIL su violenza e molestie nel mondo del lavoro](#) (n. 190), 2019.

³ [Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il Futuro del Lavoro](#), Conferenza Internazionale del Lavoro, 108ª sessione, 2019.

⁴ Vedasi [ILO Series of technical briefs: Violence and harassment in the world of work](#).

Dodici motivi per cui la ratifica della Convenzione n. 190 e l'attuazione dei principi e dei diritti contenuti nella stessa Convenzione e nella relativa Raccomandazione n. 206 sono importanti per garantire la risposta e la ripresa dal COVID-19:

1. Prevenire e affrontare l'espansione della violenza e delle molestie oltre il luogo fisico di lavoro come tradizionalmente inteso. Il COVID-19 ha modificato il modo in cui molte persone lavorano, evidenziando i luoghi in cui possono verificarsi violenze e molestie sul lavoro — sia nell'economia formale che informale. Ad esempio, in diversi paesi si sono verificati episodi di cloro lanciato sugli infermieri mentre si recavano o tornavano dal lavoro o episodi in cui i lavoratori e le lavoratrici dei negozi di generi alimentari sono stati molestati verbalmente dai clienti a causa dello scarso approvvigionamento. L'aumento del telelavoro sembra anche produrre un aumento del cyberbullismo.	► Al fine di proteggere da tutte le forme di violenza e molestie nel mondo del lavoro, la Convenzione si basa su un concetto ampio di "mondo del lavoro" che tiene conto del fatto che oggi il lavoro non si svolge solamente in un luogo fisico. Tale definizione ricomprende la violenza e le molestie che si verificano, ad esempio, durante i viaggi di lavoro, durante il tragitto da e verso il lavoro, in alloggi messi a disposizione dal datore di lavoro o a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (articolo 3).
2. Proteggere i lavoratori e le lavoratrici e altri soggetti nel mondo del lavoro. Nel contesto del COVID-19, molte persone hanno messo a disposizione le loro competenze per affrontare e rispondere alla pandemia. Studenti di medicina, così come medici e infermieri in pensione, si sono uniti agli operatori sanitari. Altri hanno prodotto dispositivi di protezione a costo zero e i volontari hanno aiutato organizzazioni e associazioni a distribuire beni di prima necessità a coloro che ne avevano bisogno.	► Con lo scopo di proteggere tutte le persone che sono nel mondo del lavoro, la Convenzione si basa sul presupposto che nessuno deve essere vittima di violenza e molestie nel mondo del lavoro. Protegge i lavoratori, le lavoratrici e le altre persone nel mondo del lavoro, comprendendo le lavoratrici e i lavoratori come definiti dalle pratiche e dal diritto nazionale, oltre alle persone che lavorano — a prescindere dal tipo di contratto —, le persone in formazione, incluse tirocinanti, apprendiste e volontarie, le lavoratrici e i lavoratori licenziati, 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 (articolo 2).
3. Contrastare la violenza e le molestie con un approccio integrato e inclusivo. La crisi causata dal COVID-19 ha evidenziato che le politiche e misure legislative adottate in diversi ambiti sono necessarie per affrontare in modo efficace la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Per esempio, i lavoratori migranti in situazioni di vulnerabilità hanno segnalato un aumento dei rischi di violenza e molestie da parte delle autorità di frontiera, al momento di lasciare il paese ospitante a causa della perdita del lavoro.	► L'impianto generale della Convenzione e della Raccomandazione è basato su un approccio inclusivo, integrato e incentrato sul genere, e sulla consultazione con i rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Questo approccio prevede un'azione nei settori interessati, compresi quelli relativi alla legislazione e le politiche sul lavoro, l'uguaglianza e la non discriminazione, salute e sicurezza sul lavoro, migrazioni, legislazione penale, nonché attraverso la contrattazione collettiva. La Convenzione riconosce i ruoli e le funzioni, diversi e complementari, di governi nonché di datori di lavoro, lavoratori e rispettive organizzazioni, tenendo conto della natura e portata delle responsabilità rispettive (articolo 4).
4. Prevenire e contrastare la diffusione della violenza e delle molestie. Il COVID-19 ha ulteriormente aggravato gli stereotipi di genere, portando ad un aumento del lavoro di cura non retribuito per le donne. Questo, unito a una maggiore insicurezza finanziaria e alla disoccupazione, ha incrementato gli episodi di violenza e molestie di genere e, più specificamente, quelli di violenza domestica contro donne e ragazze.	► La Convenzione contempla misure specifiche per contrastare la violenza e le molestie basate sul genere. Essa riconosce che le molestie e la violenza di genere colpiscono sproporzionatamente donne e ragazze. Per porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro, si rivela essenziale un approccio inclusivo, integrato e in una prospettiva di genere che intervenga sulle cause all'origine e sui fattori di rischio, ivi compresi stereotipi di genere, forme di discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere (preambolo e articoli 1, 4, 5 e 10 della Convenzione, e paragrafi 16-18 della Raccomandazione).

5. Mitigare l'impatto della violenza domestica sul mondo del lavoro. Le misure di contenimento e la quarantena, adottate al fine di prevenire il diffondersi del COVID-19, hanno costretto le persone a rimanere a casa e a lavorare da casa, quando possibile. Per molti, la casa è ora anche il luogo di lavoro e questo implica maggiori rischi di violenza e molestie. Dall'inizio della pandemia, è stato registrato un aumento allarmante della violenza domestica in molti paesi, in particolare contro le donne e le persone con disabilità, ma anche contro gli uomini. La violenza domestica ha un impatto sulla salute, la sicurezza e la produttività delle lavoratrici, dei lavoratori e delle altre persone coinvolte, oltre che sulla loro capacità di entrare, rimanere e progredire nel mercato del lavoro.	► La Convenzione riconosce la connessione tra violenza domestica e mondo del lavoro. Essa chiede agli Stati membri di riconoscere gli effetti della violenza domestica e a mitigarne l'impatto sul mondo del lavoro. La Raccomandazione integra la Convenzione identificando alcune misure specifiche che possono essere adottate, incluso il congedo per le vittime, modalità di lavoro flessibili, protezione temporanea contro il licenziamento, inclusione della violenza domestica nella valutazione dei rischi sul luogo di lavoro e sensibilizzazione sugli effetti della violenza domestica (articolo 10(f) della Convenzione e paragrafo 18 della Raccomandazione).
6. Prevenire e contrastare il cyberbullismo. A causa del COVID-19, milioni di persone lavorano da casa avvalendosi delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Il telelavoro può ridurre le forme di violenza e molestie dovute a rapporti interpersonali nello stesso spazio fisico. Tuttavia, accordi di telelavoro generalizzati possono comportare un rischio maggiore di violenza e molestie indotto dall'utilizzo della tecnologia (spesso noto come cyberbullismo).	► La Convenzione si applica anche ai casi di cyberbullismo. Ricomprendendo tutte le forme di violenza e molestie che si verificano in occasione del lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro, la Convenzione estende la protezione contro violenza e molestie che si verificano in occasione di lavoro svolto attraverso l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (articolo 3).
7. Proteggere coloro che sono maggiormente esposti alla violenza e molestie in determinati settori, occupazioni e modalità di svolgimento del lavoro. Il COVID-19 ha incrementato gli episodi di violenza e molestie in alcuni settori, occupazioni e modalità di lavoro, come il settore socio-sanitario, i servizi di emergenza, il lavoro domestico o il lavoro notturno o quello svolto in maniera isolata, che già prima della pandemia erano maggiormente esposti a questi episodi.	► La Convenzione riconosce che alcuni settori, professioni e modalità di lavoro, come il settore sanitario, i trasporti, l'istruzione e il lavoro domestico o il lavoro notturno o in aree isolate, possono essere più esposti a violenza e molestie. Essa richiede inoltre agli Stati membri, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, di identificare tali settori e adottare misure per proteggere in modo efficace le persone interessate (articolo 8 della Convenzione e paragrafo 9 della Raccomandazione).
8. Garantire la protezione di coloro che lavorano nell'economia informale. Il COVID-19 sta avendo un impatto drammatico sui mezzi di sussistenza e il benessere di molte persone che lavorano nell'economia informale. Le misure di contenimento, la quarantena e la limitazione alla mobilità possono esacerbare il rischio, già alto, di violenza e molestie da parte dei clienti, soggetti terzi o autorità locali. In molti paesi, le persone senza fissa dimora e i venditori ambulanti hanno denunciato violente rappresaglie o molestie da parte della polizia perché occupavano spazi pubblici, anche in casi di lavoro per necessità o di erogazione di servizi essenziali.	► La Convenzione estende la protezione ai lavoratori e alle lavoratrici e alle altre persone che operano nell'economia informale. Essa riconosce che anche coloro che operano nell'economia informale hanno il diritto ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie e che le autorità pubbliche svolgono un ruolo importante nel garantire che tali lavoratori e lavoratrici siano protetti (articolo 8 della Convenzione e paragrafo 11 della Raccomandazione).
9. Garantire l'uguaglianza e la non discriminazione delle persone che si trovano in situazioni di vulnerabilità. Il COVID-19 ha ulteriormente aggravato lo stigma, la discriminazione, la violenza e le molestie nei confronti dei gruppi maggiormente vulnerabili. Per esempio, le popolazioni indigene hanno denunciato la mancanza di informazioni nelle loro lingue su come prevenire il COVID-19, così come accedere alla salute e ai servizi di supporto in caso di violenza e molestie. Quando più forme di discriminazione si intersecano sulla base di diverse caratteristiche personali, l'impatto può essere ancora più grave.	► La Convenzione menziona esplicitamente i lavoratori e le lavoratrici e le altre persone appartenenti a uno o più gruppi in situazioni di vulnerabilità che sono colpite in modo sproporzionato dalla violenza e dalle molestie nel mondo del lavoro e chiama all'adozione di leggi, regolamenti e politiche che garantiscano il diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione (articolo 5 della Convenzione e paragrafi 10-13 della Raccomandazione).

Dodici modi in cui la Convenzione OIL n. 190 può supportare la risposta alla crisi del COVID-19 e la ripresa

10. Adottare e attuare misure di prevenzione della violenza e molestie a livello aziendale. La crisi COVID-19 ha evidenziato una serie di fattori che possono portare o aumentare il rischio di violenza e molestie, come la povertà lavorativa, lo stress, la stigmatizzazione e la discriminazione. Ad esempio, gli operatori sanitari sono stati stigmatizzati a causa della loro esposizione al COVID-19. Allo stesso tempo, la mancanza di personale sufficiente e di dispositivi di protezione individuale e di altri presidi ha creato tensioni nell'ambiente di lavoro, con un rischio maggiore di violenza e molestie da parte dei pazienti e delle loro famiglie, nonché da parte di colleghi e dirigenti. A questo proposito, sono state prese delle misure per rivedere la valutazione dei rischi e attuare misure di prevenzione e controllo al fine di proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori contro il COVID-19, così come di rischi correlati che potrebbero sfociare in episodi che potrebbero comportare violenza e molestie.

► **La Convenzione prevede l'adozione di politiche aziendali in materia di violenza e molestie e la valutazione di tutti i fattori di rischio associati alla salute e la sicurezza sul lavoro.** Congiuntamente alla Raccomandazione, essa costituisce uno strumento e una guida che potrebbe aiutare i datori di lavoro e i lavoratori ad identificare i pericoli e valutare i rischi di violenza e molestie, al fine di adottare misure efficaci che proteggano la sicurezza, la salute e il benessere di tutti i lavoratori, anche nel contesto dell'emergenza da COVID-19 (articolo 9 della Convenzione e paragrafi 8 e 18 della Raccomandazione).

11. Garantire meccanismi efficaci di ricorso e di risarcimento. Il COVID-19 ha evidenziato che i servizi di supporto e di accesso ai meccanismi giudiziari per rispondere alla violenza e alle molestie sono essenziali e dovrebbero funzionare efficacemente anche durante il confinamento o altre forme di isolamento. Alcuni paesi hanno introdotto misure specifiche per garantire la disponibilità di procedure giudiziarie per i casi più urgenti e per una trattazione tempestiva ed efficace dei casi.

► **La Convenzione prevede l'adozione e l'applicazione di meccanismi di ricorso, risarcimento e assistenza quali componenti fondamentali di una strategia che mira a porre fine alla violenza e alle molestie.** Ciò include dei meccanismi interni alle imprese di risoluzione delle controversie e meccanismi esterni quali i tribunali, così come servizi di supporto e risarcimento per le vittime della violenza e delle molestie incentrate sul genere (articolo 10 della Convenzione e paragrafi 14-22 della Raccomandazione).

12. Promuovere la produzione di statistiche e informazioni. Il COVID-19 ha mostrato che i dati sulla violenza e le molestie sono essenziali per rispondere efficacemente alla crisi. Questo include informazioni sui perpetratori, le vittime e i suoi luoghi in cui si verificano. Le informazioni statistiche, tra l'altro, dovrebbero essere disaggregate per sesso, occupazione e settore di attività economica, nonché disabilità, etnia, migrazioni, HIV-AIDS e LGBTQI.

► **La Raccomandazione riconosce l'importanza delle informazioni statistiche.** Gli Stati membri sono chiamati a compiere sforzi ulteriori per raccogliere e pubblicare statistiche disaggregate per sesso, forma di violenza e molestie e settore di attività economica, nonché le caratteristiche dei gruppi in situazioni di vulnerabilità. Questo è necessario per informare e monitorare le politiche per prevenire e contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro (paragrafo 22 della Raccomandazione).

La pandemia di COVID-19 ha evidenziato che la ratifica della Convenzione e l'implementazione dei principi e i diritti in essa contenuti, come pure quelli contenuti nella Raccomandazione, è di fondamentale importanza per garantire un mondo del lavoro libero da violenza e molestie.

Cosa possono fare i costituenti dell'OIL?

- Riconoscere che il COVID-19 e la crisi economica causata da questa pandemia stanno aumentando il rischio di violenza e molestie nel mondo del lavoro, e scambiare informazioni, anche attraverso il dialogo sociale, sulle risposte più adeguate ed efficaci.
- Garantire che i principi e le politiche individuate nella Convenzione n. 190 e nella Raccomandazione n. 206 guidino la progettazione e l'attuazione delle risposte di emergenza e di ripresa dalla crisi causata dal COVID-19.
- Continuare a promuovere la ratifica della Convenzione, nonché l'attuazione dei contenuti della Convenzione e della Raccomandazione a livello nazionale, settoriale, aziendale e lavorativo.
- Rafforzare le misure di prevenzione sul lavoro garantendo che le politiche aziendali e i sistemi di valutazione e gestione dei rischi tengano conto della violenza e delle molestie, compresa la violenza domestica e il cyberbullismo.
- Migliorare la conoscenza della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, anche attraverso la raccolta e pubblicazione di dati e la documentazione di casi.
- Garantire l'accesso sicuro e efficace alla giustizia e ai meccanismi di ricorso e di risarcimento per le vittime di violenza e molestie.

Cosa può fare l'Ufficio Internazionale del Lavoro per supportare i costituenti dell'OIL?

- Fornire supporto tecnico ai governi, alle organizzazioni dei datori di lavoro e ai sindacati sull'inclusione dei contenuti della Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 nelle misure di risposta e ripresa dalla crisi da COVID-19 elaborate a livello nazionale, settoriale, aziendale e nelle diverse modalità di lavoro.
- Assistere le autorità interessate ad intraprendere, prima della ratifica della Convenzione, un'analisi delle leggi e delle pratiche nazionali e ad identificare misure per colmare le eventuali lacune esistenti.
- Supportare la consultazione tripartita e le attività a livello nazionale per la ratifica della Convenzione e l'attuazione dei contenuti della Convenzione e Raccomandazione, anche attraverso iniziative di sensibilizzazione, sviluppo di materiale informativo, attività di ricerca e assistenza tecnica.

Contatti:

Ufficio OIL per l'Italia e San Marino
Via Panisperna 28 – Roma
Mail: rome@ilo.org

ILO Conditions of Work and Equality Department
4 route des Morillons – Genève (Svizzera)
Mail: ged@ilo.org