

Proposta una norma per eliminare violenza e molestie nel mondo del lavoro



17/10/2019: L'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha approvato una Convenzione per favorire l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Il ruolo dell'ILO, le definizioni e i principi fondamentali della Convenzione.

Ginevra, 17 Ott – L'**Organizzazione Internazionale del Lavoro** ([ILO](#)), un'agenzia delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere il lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana per uomini e donne, ha approvato nel mese di giugno due diversi documenti sull'**eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro**.

Ricordiamo che l' [ILO](#) – che ha una struttura tripartita (rappresentanti dei governi, degli imprenditori e dei lavoratori) - è responsabile dell'adozione e dell'attuazione delle norme internazionali del lavoro e approva:

- **raccomandazioni:** semplici proposte di legislazione senza obbligo di conformarsi (raccomandazioni internazionali);
- **convenzioni:** progetti di trattati internazionali che sono provvisti di efficacia giuridica obbligatoria per gli Stati che li ratificano (Trattati).

E nel loro insieme le raccomandazioni e convenzioni costituiscono il cosiddetto Codice internazionale del lavoro.

La Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha dunque approvato il **21 giugno 2019** due diversi documenti riguardo alla violenza e molestie nel mondo del lavoro: la **Convenzione 190** e la **Raccomandazione 206** che forniscono varie indicazioni sui provvedimenti necessari per contenere tali eventi.

Nell'articolo ci soffermiamo in particolare su:

- [La Convenzione sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro](#)
- [Le definizioni e il campo di applicazione](#)
- [I principi fondamentali della Convenzione](#)

La Convenzione sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro

Ci soffermiamo oggi in particolare sulla **Convenzione 190 “Convenzione sull’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro”** che riconosce “il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, ivi compresi la violenza e le molestie di genere”.

Nella Convenzione si ricorda che [violenza e molestie](#) nel mondo del lavoro “possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani” e che “rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso”. Si riconosce poi l’importanza di una cultura del lavoro “basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell’essere umano ai fini della prevenzione della violenza e delle molestie”. E gli Stati membri “hanno l’importante responsabilità di promuovere un ambiente generale di tolleranza zero nei confronti della violenza e delle molestie al fine di agevolare la prevenzione di tali comportamenti e pratiche e che tutti gli attori del mondo del lavoro devono astenersi da [molestie e violenze](#), prevenirle e combatterle”.

Inoltre si riconosce che:

- “la violenza e le molestie nel mondo del lavoro hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull’ambiente familiare e sociale della persona”;
- “la violenza e le molestie influiscono anche sulla qualità dei servizi pubblici e privati e possono impedire che le persone, in particolare le donne, entrino, rimangano e progrediscono nel mercato del lavoro;
- la violenza e le molestie sono incompatibili “con lo sviluppo di imprese sostenibili” e hanno “un impatto negativo sull’organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla partecipazione dei lavoratori, sulla reputazione delle imprese e sulla produttività”;
- che le molestie e la violenza di genere “colpiscono sproporzionatamente donne e ragazze” e si indica che “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, si rivela essenziale per porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro”.

Le definizioni e il campo di applicazione

Nella Convenzione (articolo 1) si forniscono poi alcune **definizioni**

- 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](#)”.

E la Convenzione (articolo 2) “protegge i lavoratori e altri soggetti nel mondo del lavoro, ivi compresi i lavoratori come definiti in base alle pratiche e al diritto nazionale, oltre a persone che lavorino indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego e i candidati a un lavoro, e individui che esercitino l’autorità, i doveri e le responsabilità di un datore di lavoro”. E “si applica a tutti i settori, sia privati che pubblici, nell’economia formale e informale, in aree urbane o rurali”.

In particolare la Convenzione si applica alla violenza e alle [molestie nel mondo del lavoro](#) “che si verificano 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 il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienicosanitari 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”.

I principi fondamentali della Convenzione

Segnaliamo, infine, i **principi fondamentali della Convenzione** (articolo 4).

Si indica che a seguito della eventuale ratifica della presente Convenzione, gli Stati Membri sono “tenuti a rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie”.

In particolare 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”.

E un tale approccio – continua la Convenzione – “deve tenere in considerazione [la violenza e le molestie](#) che coinvolgano 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”.

Ricordiamo poi che, come indicato all'articolo 14:

- “la presente Convenzione sarà vincolante per i soli Membri dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro la cui ratifica sarà stata registrata dal Direttore Generale dell’Ufficio Internazionale del Lavoro.
- essa entrerà in vigore dopo dodici mesi dalla data di registrazione del Direttore Generale delle ratifiche di due Membri.
- in seguito, questa Convenzione entrerà in vigore per ciascun Membro dodici mesi dopo la data di registrazione della ratifica”.