

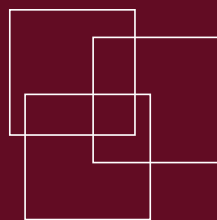


Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

100
1919 · 2019

Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro

Convenzione n. 190 e
Raccomandazione n. 206



Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro

Convenzione n. 190 e
Raccomandazione n. 206

Copyright © Organizzazione Internazionale del Lavoro 2019

Prima pubblicazione 2019

Le pubblicazioni dell'Ufficio Internazionale del Lavoro godono della protezione del diritto di autore in virtù del protocollo n. 2 della Convenzione universale per la protezione del diritto di autore. Si potranno tuttavia riprodurre brevi passaggi senza autorizzazione, alla condizione che venga menzionata la fonte. Ogni richiesta di autorizzazione di riproduzione o di traduzione va indirizzata a Publications du BIT (Droits et licenses), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Svizzera, o tramite email a: rights@ilo.org. Tali richieste sono sempre gradite.

Le biblioteche, istituzioni o altri utilizzatori registrati presso un organismo di gestione dei diritti di riproduzione possono eseguire copie conformemente alle condizioni e diritti concessi loro. Visitare il sito <http://www.ifrro.org> per individuare l'organismo responsabile della gestione dei diritti di riproduzione in ogni paese.

ISBN: 978-92-2-031388-6 (stampa); 978-92-2-031387-9 (web pdf)

Le denominazioni usate nelle pubblicazioni dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, che sono conformi alla prassi delle Nazioni Unite, e la presentazione dei dati che vi figurano non implicano l'espressione di opinione alcuna da parte dell'Ufficio Internazionale del Lavoro in merito allo stato giuridico di alcun paese, area o territorio, o delle sue autorità, o rispetto al tracciato delle relative frontiere.

Gli articoli, studi e altri testi firmati sono pubblicati sotto la responsabilità dei loro autori senza che l'Ufficio Internazionale del Lavoro faccia proprie le opinioni che vi sono espresse.

Qualsiasi riferimento a nomi di ditte, o prodotti, o procedimenti commerciali non implica alcun apprezzamento da parte dell'Ufficio Internazionale del Lavoro; di converso, la mancata menzione di una ditta, o prodotto, o procedimento commerciale non significa disapprovazione alcuna.

Informazioni sulle pubblicazioni e sui prodotti elettronici dell'ILO sono disponibili sul sito <http://www.ilo.org/publns>

Stampato in Italia

Indice

Prefazione	7
Introduzione	9
Convenzione n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro	13
Raccomandazione n. 206 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro	23

Prefazione

La comunità internazionale ha deciso che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro non possono più essere tollerate e devono finire. Il 21 giugno 2019, la Conferenza dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha adottato la Dichiarazione del Centenario dell'OIL sul Futuro del Lavoro, esprimendo un chiaro impegno per un mondo del lavoro libero da violenza e molestie. Lo stesso giorno, la Conferenza ha affermato questo impegno adottando la Convenzione n. 190 sulla violenza e le molestie e la relativa Raccomandazione n. 206.

Ancor prima della recente protesta globale contro la violenza e le molestie, i costituenti dell'OIL avevano riconosciuto la necessità di un'azione livello internazionale. L'adozione della Convenzione e della Raccomandazione non avrebbe potuto essere più tempestiva e l'imperativo non è stato disatteso da coloro che hanno partecipato alla Conferenza o seguito i lavori di quest'ultima. Adottando le prime norme internazionali volte a porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro, i rappresentanti del mondo del lavoro hanno fatto la storia. Essi hanno agito con determinazione e la loro azione può e deve avere un impatto duraturo e di lungo periodo.

Per la prima volta, il diritto a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie è espresso in un trattato internazionale. Oggi esiste un quadro normativo chiaro e comune per prevenire e affrontare la violenza e le molestie che si poggia su un approccio inclusivo, integrato e sensibile alla prospettiva di genere. Riconoscendo la natura mutevole del mondo del lavoro, tali strumenti normativi resisteranno alla prova del tempo.

La violenza e le molestie nel mondo del lavoro rimangono pervasive, colpendo tutti i paesi, le professioni e le modalità di lavoro. Questi fenomeni si manifestano in diverse forme e contesti. Essi privano le persone della loro dignità e sono incompatibili con il lavoro dignitoso e la giustizia sociale. Il persistere delle disuguaglianze, i cambiamenti demografici, i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nella tecnologia possono esacerbare ulteriormente la violenza e le molestie, comprese quelle basate sul genere.

L'OIL si è impegnata a promuovere la ratifica e l'attuazione della Convenzione n. 190 affinché si possa realizzare un futuro del lavoro libero da violenza e molestie che assicuri la dignità e il rispetto di tutti.

Guy Ryder
Direttore Generale OIL

Introduzione

Questa pubblicazione ha l'obiettivo di diffondere i principi e valori contenuti nelle norme internazionali del lavoro per l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Queste norme segnano una tappa storica nella promozione di un futuro del lavoro fondato sulla dignità e il rispetto dei diritti dei lavoratori, delle lavoratrici e delle altre persone nel mondo del lavoro.

La Convenzione n. 190 e la relativa Raccomandazione n. 206 arricchiscono il codice internazionale del lavoro e promuovono il rafforzamento della legislazione, delle politiche e delle istituzioni nazionali al fine di rendere effettivo il diritto di tutti/e ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie. Per la prima volta, questi due strumenti riconoscono che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso. Questi fenomeni possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani e una minaccia alle pari opportunità.

La convenzione — che ha il rango di trattato internazionale — introduce una serie di innovazioni. Essa fornisce una definizione di violenza e molestie nel mondo del lavoro, specifica i soggetti protetti, delinea gli ambiti lavorativi ai quali si applica e identifica le misure di prevenzione e contrasto da adottare, nonché i soggetti responsabili per la loro attuazione. La convenzione definisce un quadro generale per l'azione che è basato su un concetto unico di violenza e molestie inteso come "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". Questo concetto include la violenza e le molestie di genere che sono definite dalla convenzione come quelle perpetrate "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".

L'impianto generale della convenzione è basato su un approccio inclusivo, integrato e incentrato sul genere per promuovere un mondo del lavoro libero da violenza e molestie. Affinché nessuno venga lasciato indietro, la convenzione adotta un approccio inclusivo basato su un'ampia protezione contro la violenza e le molestie. I soggetti protetti dal nuovo strumento includono tutte le lavoratrici, i lavoratori — indipendentemente dal loro status contrattuale — e le altre persone nel mondo del lavoro (coloro che seguono un corso di formazione, lavoratrici e lavoratori licenziati, volontari e persone in cerca di un impiego o candidate al lavoro), come pure gli individui che esercitano l'autorità, i doveri e le responsabilità di datrice o datore di lavoro. Qualora rilevante, la convenzione richiede agli Stati di tenere in considerazione la violenza e le molestie che coinvolgono soggetti terzi. Nessuna singola misura di politica o nessuna istituzio-

ne separatamente può porre fine alla violenza e alle molestie. È necessario un approccio integrato che abbracci i diversi tipi di legislazione in maniera coerente e preveda l'azione coordinata di tutte le istituzioni competenti. Questo richiede la definizione di un quadro organico che includa la legislazione del lavoro, le politiche sulle pari opportunità e non discriminazione, la legislazione sulla salute e sicurezza sul lavoro e, ove rilevante, la legislazione penale.

Il nuovo standard pone l'accento sull'obbligo degli Stati di promuovere, rispettare e attuare i principi e il diritto alla non discriminazione e alla parità sul lavoro attraverso interventi che tengano in considerazione la prospettiva di genere. Esso riconosce che le donne sono colpite in modo sproporzionato e che una protezione efficace richiede che si affrontino le cause radicate nella società, come ad esempio l'abuso di potere e le posizioni diseguali. Quest'obbligo si estende alle lavoratrici, lavoratori e altri soggetti "appartenenti ad uno o più gruppi vulnerabili o a gruppi in situazioni di vulnerabilità che risultino sproporzionatamente colpiti da violenza e molestie nel mondo del lavoro". La convenzione riconosce inoltre che la violenza subita tra le mura domestiche può avere delle ripercussioni sul mondo del lavoro. Per questo, essa chiede di riconoscerne gli effetti e di attenuarne l'impatto nella misura in cui ciò sia ragionevolmente fattibile.

La convenzione guarda con lungimiranza alla natura mutevole del mercato del lavoro, estendendo la sua portata al "mondo del lavoro". Quest'ultimo concetto va oltre il luogo di lavoro fisico come tradizionalmente inteso e include tutti i settori economici e le circostanze (in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro) in cui possano verificarsi fattispecie di violenza e molestie.

La convenzione e la raccomandazione si articolano su tre pilastri principali: (i) protezione e prevenzione, (ii) verifica dell'applicazione e meccanismi di ricorso e di risarcimento, e (iii) orientamento, formazione e sensibilizzazione.

In materia di protezione e prevenzione, si chiede a ciascuno Stato di rispettare, promuovere e realizzare i principi e i diritti fondamentali sul lavoro e di adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere azioni e misure di prevenzione adeguate, comprendendo la violenza e le molestie di genere. La definizione, attuazione e monitoraggio di tali misure devono coinvolgere le lavoratrici e lavoratori, come pure i loro rappresentanti.

Gli Stati devono assicurare l'esistenza di meccanismi di ricorso e di risarcimento adeguati ed efficaci, includendovi i meccanismi e i procedimenti di denuncia e risoluzione delle controversie come, ad esempio, procedimenti di denuncia e di indagine nel posto di lavoro, accesso a tribunali o altre giurisdizioni specifiche, protezione contro le ritorsioni per vittime, testimoni e informatici/tori, come pure sostegno legale, sociale, medico e amministrativo. Essi devono anche

prevedere il diritto alle dimissioni con indennità, il reintegro nel posto di lavoro e il risarcimento dei danni. Viene inoltre riconosciuto il diritto delle vittime ad abbandonare il posto di lavoro in caso di pericolo serio ed imminente per la salute e la sicurezza.

Le misure di orientamento, formazione e sensibilizzazione sono essenziali per garantire che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano prevenute ed eliminate. A complemento di quanto previsto dalla convenzione, la relativa raccomandazione fornisce delle indicazioni sulle aree meritevoli di attenzione, includendovi lo sviluppo di linee guida per l'elaborazione di programmi d'informazione e formazione che intervengano sui fattori che aumentano la probabilità della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (per esempio la discriminazione, l'abuso dei rapporti di potere e le norme sul genere, quelle culturali e sociali) e che siano diretti a lavoratrici e lavoratori, datori/trici di lavoro e operatori pubblici (ad esempio giudici, ispettori del lavoro, agenti di polizia, pubblici ministeri e altri funzionari). Tale norma promuove lo sviluppo di modelli di codici di condotta e di strumenti per la valutazione dei rischi in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro, come pure la realizzazione di campagne pubbliche di sensibilizzazione che diffondano un messaggio di "tolleranza zero" rispetto a violenza e molestie nel mondo del lavoro, affrontino gli atteggiamenti discriminatori e prevengano la stigmatizzazione di vittime, querelanti, testimoni e informatori.

Gianni Rosas

Direttore Ufficio OIL per l'Italia e San Marino

Convenzione 190

CONVENZIONE SULL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO¹

La Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro,

Convocata a Ginevra dal Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, riunitasi nella centottesima sessione (del Centenario) in data 10 giugno 2019;

Richiamando la Dichiarazione di Filadelfia che stabilisce che tutti gli esseri umani, senza distinzione di razza, credo religioso o sesso, hanno il diritto di perseguire il proprio benessere materiale e il proprio sviluppo spirituale in condizioni di libertà e dignità, sicurezza economica e pari opportunità;

Ribadendo la rilevanza delle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro;

Richiamando altri strumenti internazionali pertinenti, quali la Dichiarazione universale dei diritti umani, il Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici, il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, la Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne, la Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie e la Convenzione sui diritti delle persone con disabilità;

Riconoscendo il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, ivi compresi la violenza e le molestie di genere;

Riconoscendo che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani, e che la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso;

Riconoscendo 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;

¹ Traduzione in italiano a cura dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino. Fanno fede le versioni in francese e in inglese.

Ricordando che i 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;

Riconoscendo 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;

Riconoscendo che 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 progrediscano nel mercato del lavoro;

Rilevando come la violenza e le molestie siano incompatibili con lo sviluppo di imprese sostenibili e abbiano un impatto negativo sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla reputazione delle imprese e sulla produttività;

Riconoscendo che le molestie e la violenza di genere colpiscono sproporzionatamente donne e ragazze e riconoscendo 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;

Rilevando come la violenza domestica possa avere ripercussioni sull'occupazione, la produttività e la salute e sicurezza e che i governi, le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati, e le istituzioni del mercato del lavoro possano adoperarsi, nel quadro di altre misure, al fine di identificare, reagire e intervenire sulle conseguenze della violenza domestica;

Avendo deciso di adottare diverse proposte relative alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro, argomento che costituisce il quinto punto all'ordine del giorno della sessione;

Avendo deciso che dette proposte assumeranno la forma di una Convenzione internazionale,

adotta oggi, ventuno giugno duemiladiciannove la seguente Convenzione, che sarà denominata Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019.

I. DEFINIZIONI

Articolo 1

1. Ai fini della presente Convenzione:

- 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.

2. Fatto salvo quanto stabilito ai commi a) e b) del paragrafo 1 del presente articolo, le definizioni di cui alle leggi e ai regolamenti nazionali possono prevedere un concetto unico o concetti distinti.

II. AMBITO DI APPLICAZIONE

Articolo 2

1. La presente Convenzione protegge i lavoratori e altri soggetti nel mondo del lavoro, ivi compresi le lavoratrici e i lavoratori come definiti dalle pratiche e dal diritto nazionale, oltre a persone che lavorino indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti, le lavoratrici e i lavoratori licenziati, i volontari, 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.

2. La presente Convenzione si applica a tutti i settori, sia privato che pubblico, all'economia formale e informale, e alle aree urbane o rurali.

Articolo 3

La presente Convenzione si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verifichino 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 la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari 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.

III. PRINCIPI FONDAMENTALI

Articolo 4

1. A seguito della ratifica della presente Convenzione, i Membri sono tenuti a rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie.

2. 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. Un tale approccio 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 ispettori del lavoro o altri organismi competenti.

3. Attraverso l'adozione e l'attuazione dell'approccio di cui al paragrafo 2 del presente articolo, ciascun Membro riconosce i ruoli e le funzioni, diversi e complementari, di governi nonché di datrici e datori di lavoro, lavoratrici e lavoratori e delle rispettive organizzazioni, tenendo conto della diversità della natura e della portata delle rispettive responsabilità.

Articolo 5

Nell'ottica della prevenzione e dell'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ciascun Membro si impegna a rispettare, promuovere e attuare i principi e i diritti fondamentali sul lavoro, con particolare riferimento alla libertà di associazione e all'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio, l'effettiva abolizione del lavoro minorile e l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione, oltre a promuovere il lavoro dignitoso.

Articolo 6

Ciascun Membro si impegna ad adottare leggi, regolamenti e politiche che garantiscano il diritto alla parità e alla non discriminazione in materia di impiego e professione, ivi compreso per le lavoratrici, come pure per i lavoratori e per altri soggetti appartenenti ad uno o più gruppi vulnerabili o a gruppi in situazioni di vulnerabilità che risultino sproporzionatamente colpiti da violenza e molestie nel mondo del lavoro.

IV. PROTEZIONE E PREVENZIONE

Articolo 7

Fatto salvo quanto stabilito all'articolo 1 e coerentemente con lo stesso, ciascun Membro si impegna ad adottare leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, inclusi violenza e molestie di genere.

Articolo 8

Ciascun Membro dovrà assumere misure adeguate atte a prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, ivi compreso:

- a) il riconoscimento del ruolo determinante delle autorità pubbliche con riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori dell'economia informale;
- b) l'identificazione, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati interessati, nonché attraverso altre modalità, dei settori o delle professioni e delle modalità di lavoro in cui le lavoratrici e i lavoratori e altri soggetti interessati risultino più esposti alla violenza e alle molestie;
- c) l'adozione di misure che garantiscano una protezione efficace di tali soggetti.

Articolo 9

Ciascun Membro dovrà adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere, e in particolare, nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile, attraverso quanto segue:

- a) l'adozione e l'attuazione, in consultazione con le lavoratrici e i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie a livello aziendale;
- b) l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
- d) l'erogazione di informazioni e formazione alle lavoratrici, ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.

V. VERIFICA DELL'APPLICAZIONE E MECCANISMI DI RICORSO E DI RISARCIMENTO

Articolo 10

Ciascun Membro dovrà adottare misure adeguate al fine di:

- a) controllare e applicare le leggi e i regolamenti nazionali in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro;
- b) garantire facile accesso a meccanismi di ricorso e di risarcimento adeguati ed efficaci, nonché a meccanismi e procedimenti di denuncia e di risoluzione delle controversie nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro che siano sicuri, equi ed efficaci, quali:
 - i) procedimenti di denuncia e di indagine, nonché, se appropriato, meccanismi di risoluzione delle controversie nei luoghi di lavoro;
 - ii) meccanismi di risoluzione delle controversie esterni ai luoghi di lavoro;
 - iii) tribunali o altre giurisdizioni;

- iv) protezione contro la vittimizzazione o le ritorsioni nei confronti di querelanti, vittime, testimoni e informatori;
- v) misure di sostegno legale, sociale, medico e amministrativo a favore dei querelanti e delle vittime;
- c) proteggere la vita privata dei soggetti coinvolti e la riservatezza, nella misura massima possibile e a seconda dei casi, e garantire che le esigenze di protezione della vita privata e della riservatezza non vengano utilizzate impropriamente, evitandone qualsivoglia utilizzo inopportuno;
- d) introdurre sanzioni, se del caso, nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro;
- e) stabilire che le vittime di violenza e molestie di genere nel mondo del lavoro possano avere accesso effettivo a meccanismi di risoluzione delle controversie e di denuncia, a meccanismi di supporto, a servizi e a meccanismi di ricorso e risarcimento che tengano in considerazione la prospettiva di genere e che siano sicuri ed efficaci;
- f) riconoscere gli effetti della violenza domestica e, nella misura in cui ciò sia ragionevolmente fattibile, attenuarne l'impatto nel mondo del lavoro;
- g) garantire alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto di abbandonare una situazione lavorativa laddove abbiano giustificati motivi di ritenere che questa possa costituire un pericolo serio e imminente alla vita, alla salute o alla sicurezza in ragione di violenza e molestie, senza per questo essere oggetto di ritorsioni o di qualsivoglia altra indebita conseguenza, oltre al dovere di informarne la direzione;
- h) garantire che gli ispettorati del lavoro e le altre autorità competenti, a seconda dei casi, siano abilitati a trattare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, in particolare ordinando l'adozione di misure immediatamente esecutive o l'interruzione dell'attività lavorativa nei casi di pericolo imminente per la vita, la salute o la sicurezza, fatti salvi i diritti di ricorso alle autorità giudiziarie o amministrative ai sensi di legge.

VI. ORIENTAMENTO, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Articolo 11

In consultazione con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e i sindacati, ciascun Membro è tenuto ad adoperarsi al fine di garantire che:

- a) la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto delle politiche nazionali pertinenti, come quelle in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione sul lavoro, nonché quelle in materia di migrazione;
- b) siano messi a disposizione dei datori di lavoro, delle lavoratrici e lavoratori, e delle rispettive organizzazioni, come pure delle autorità competenti, misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti, in formati accessibili a seconda dei casi, sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;
- c) vengano attuate iniziative in materia, tra cui campagne di sensibilizzazione.

VII. MODALITÀ DI APPLICAZIONE

Articolo 12

Le disposizioni della presente Convenzione si applicano attraverso leggi e regolamenti nazionali, come pure tramite contratti collettivi o altre misure conformi alle procedure nazionali, includendovi l'ampliamento o l'adattamento delle misure esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro affinché prevedano la violenza e le molestie, nonché tramite lo sviluppo di misure specifiche, laddove necessario.

VIII. DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 13

Le ratifiche formali della presente Convenzione dovranno essere comunicate per la registrazione al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro.

Articolo 14

1. 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.

2. Essa entrerà in vigore dopo dodici mesi dalla data di registrazione del Direttore Generale delle ratifiche di due Membri.

3. In seguito, questa Convenzione entrerà in vigore per ciascun Membro dodici mesi dopo la data di registrazione della ratifica.

Articolo 15

1. Ogni Membro che ha ratificato la presente Convenzione può denunciarla allo scadere di un periodo di dieci anni dopo la data iniziale di entrata in vigore della Convenzione, mediante un atto comunicato al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro per la registrazione. Tale denuncia non avrà effetto fino a un anno dopo la data in cui è stata registrata.

2. Ogni Membro che ha ratificato la presente Convenzione e che, nel termine di un anno dopo lo scadere del periodo di dieci anni di cui al paragrafo precedente, non si avvale della facoltà di denuncia prevista dal presente articolo sarà vincolato per un nuovo periodo di dieci anni ed in seguito potrà denunciare la presente Convenzione durante il primo anno di ciascun nuovo periodo di dieci anni alle condizioni previste nel presente articolo.

Articolo 16

1. Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro dovrà notificare a tutti i Membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la registrazione di tutte le ratifiche e di tutti gli atti di denuncia comunicati dai Membri dell'Organizzazione.

2. Nel notificare ai Membri dell'Organizzazione la registrazione della seconda ratifica che gli sarà stata comunicata, il Direttore Generale richiamerà l'attenzione dei Membri dell'Organizzazione sulla data in cui la presente Convenzione entrerà in vigore.

Articolo 17

Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro dovrà comunicare al Segretario Generale delle Nazioni Unite, ai fini della registrazione conformemente all'articolo 102 dello Statuto delle Nazioni Unite, informazioni complete riguardo a tutte le ratifiche ed a tutti gli atti di denuncia registrati conformemente agli articoli precedenti.

Articolo 18

Ogniqualvolta lo ritenga necessario, il Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro dovrà presentare alla Conferenza generale un rapporto sull'applicazione della presente Convenzione e dovrà considerare l'opportunità di inserire la questione della sua revisione totale o parziale all'ordine del giorno della Conferenza.

Articolo 19

1. Qualora la Conferenza adotti una nuova convenzione che modifica la presente Convenzione e a meno che la nuova convenzione non disponga diversamente:

- a) la ratifica ad opera di un Membro della nuova convenzione riveduta comporterebbe di diritto, nonostante le disposizioni dell'articolo 15 di cui sopra, la denuncia immediata della presente Convenzione, a condizione che la nuova convenzione riveduta sia entrata in vigore;
- b) a decorrere dalla data di entrata in vigore della nuova convenzione riveduta, la presente Convenzione cesserebbe di essere oggetto di ratifica da parte dei Membri.

2. La presente Convenzione rimarrà in ogni caso in vigore nella sua forma e contenuto per i Membri che l'abbiano ratificata e che non ratifichino la convenzione riveduta.

Articolo 20

Le versioni in francese e in inglese della presente Convenzione fanno ugualmente fede.

Raccomandazione 206

RACCOMANDAZIONE SULL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO¹

La Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro,

Convocata a Ginevra dal Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, riunitasi nella sua centottesima sessione (del Centenario) in data 10 giugno 2019;

Avendo adottato la Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019;

Avendo deciso di adottare diverse proposte relative alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro, argomento che costituisce il quinto punto all'ordine del giorno della sessione;

Avendo deciso che dette proposte assumeranno la forma di una Raccomandazione a integrazione della Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019,

adotta oggi, ventuno giugno duemiladiciannove, la seguente Raccomandazione, che sarà denominata Raccomandazione sulla violenza e le molestie, 2019.

1. Le disposizioni della presente Raccomandazione integrano quelle della Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019 (di seguito denominata "la Convenzione"), e dovrebbero essere considerate congiuntamente.

I. PRINCIPI FONDAMENTALI

2. Nell'adozione e nell'attuazione dell'approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere di cui all'articolo 4, paragrafo 2 della Convenzione, i Membri dovranno trattare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro nella legislazione relativa al lavoro e all'impiego, alla salute e alla sicurezza sul lavoro, all'egualianza e alla non discriminazione, e, se del caso, nel diritto penale.

3. I Membri dovrebbero assicurare che tutte le lavoratrici e lavoratori, e le datrici e datori di lavoro, inclusi quelli di settori, professioni e modalità di lavoro più esposti alla violenza e alle molestie, godano appieno della libertà di associazione e dell'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva in conformità con la Convenzione sulla libertà di associazione e la protezione del diritto sindacale, 1948 (n. 87), e la Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949 (n. 98).

¹ Traduzione in italiano a cura dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino. Fanno fede le versioni in francese e in inglese.

4. I Membri dovrebbero adottare misure appropriate al fine di:

- a) promuovere l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva a tutti i livelli quale modalità per prevenire la violenza e le molestie e intervenire nei confronti delle stesse e, nella misura del possibile, attenuare l'impatto della violenza domestica nel mondo del lavoro;
- b) sostenere tale contrattazione collettiva attraverso la raccolta e la diffusione di informazioni sulle tendenze e le buone pratiche in materia di processi di negoziazione e di contenuti dei contratti collettivi.

5. I Membri dovrebbero assicurare che le disposizioni in materia di violenza e di molestie contenute nelle leggi, regolamenti e politiche nazionali tengano conto degli strumenti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'uguaglianza e non discriminazione, inclusi la Convenzione (n. 100) e la Raccomandazione (n. 90) sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 e la Convenzione (n. 111) e la Raccomandazione (n. 111) sulla discriminazione (impiego e professione), 1958, e altri strumenti pertinenti.

II. PROTEZIONE E PREVENZIONE

6. Le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro relative alla violenza e alle molestie e le politiche nazionali dovrebbero tenere in considerazione gli strumenti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro pertinenti alla salute e sicurezza sul lavoro, quali la Convenzione (n. 155) sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, 1981 e la Convenzione (n. 187) sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro, 2006.

7. A seconda dei casi, i Membri dovrebbero specificare nella legislazione che le lavoratrici e lavoratori e i loro rappresentanti dovrebbero partecipare allo sviluppo, all'attuazione e al monitoraggio della politica a livello aziendale di cui all'articolo 9 a) della Convenzione; detta politica dovrebbe:

- a) affermare che la violenza e le molestie non saranno tollerate;
- b) istituire programmi di prevenzione della violenza e delle molestie, che, a seconda dei casi, prevedano obiettivi misurabili;
- c) specificare i diritti e le responsabilità delle lavoratrici e lavoratori, e delle datrici e datori di lavoro;
- d) contenere informazioni sulle procedure di denuncia e di indagine;
- e) stabilire che tutte le comunicazioni interne ed esterne relative a casi di violenza e molestie vengano debitamente prese in considerazione e siano, a seconda dei casi, oggetto di intervento;

- f) specificare il diritto delle persone alla vita privata e alla riservatezza, secondo quanto indicato nell'articolo 10 c) della Convenzione, conciliandolo con il diritto delle lavoratrici e lavoratori a essere informati di qualsivoglia pericolo;
- g) includere misure a protezione dei querelanti, vittime, testimoni e informatori contro la vittimizzazione e le ritorsioni.

8. La valutazione dei rischi sui luoghi di lavoro di cui all'articolo 9 c) della Convenzione dovrebbe tenere conto dei fattori che aumentano la probabilità di violenza e molestie, ivi compresi i pericoli e i rischi psicosociali. Un'attenzione particolare dovrebbe essere prestata ai pericoli e ai rischi che:

- a) siano conseguenza delle condizioni e delle modalità di lavoro, dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, a seconda dei casi;
- b) riguardino soggetti terzi, quali clienti, fornitori di servizi, utenti, pazienti e il pubblico;
- c) siano conseguenza della discriminazione, dell'abuso dei rapporti di potere e delle norme culturali, sociali e di quelle relative al genere che favoriscono la violenza e le molestie.

9. I Membri dovrebbero adottare misure adeguate per i settori o le professioni e le modalità di lavoro che presentino una maggiore probabilità di esposizione alla violenza e alle molestie, come il lavoro notturno, il lavoro svolto in maniera isolata, il settore sanitario, il settore dei servizi di alloggio e di ristorazione, i servizi sociali, i servizi di emergenza, il lavoro domestico, il settore dei trasporti, dell'istruzione o dell'intrattenimento.

10. I Membri dovrebbero adottare provvedimenti legislativi o altre misure per proteggere dalla violenza e dalle molestie nel mondo del lavoro i lavoratori migranti, in particolare le lavoratrici migranti, indipendentemente dallo status di migrante, nei paesi di origine, transito e destinazione, a seconda dei casi.

11. Per agevolare la transizione dall'economia informale a quella formale, i Membri dovrebbero mettere a disposizione risorse e assistenza alle lavoratrici e lavoratori, e alle datrici e datori di lavoro dell'economia informale, nonché alle rispettive associazioni, al fine di prevenire e intervenire sulla violenza e sulle molestie nell'economia informale.

12. I Membri dovrebbero garantire che le misure di prevenzione della violenza e delle molestie non producano l'effetto di limitare o escludere la partecipazione delle donne o dei gruppi di cui all'articolo 6 della Convenzione da determinati lavori, settori o professioni.

13. Il riferimento ai gruppi vulnerabili e ai gruppi in situazione di vulnerabilità di cui all'articolo 6 della Convenzione dovrebbe essere interpretato in conformità con le norme internazionali del lavoro e gli strumenti internazionali in materia di diritti umani.

III. APPLICAZIONE, RICORSO E RISARCIMENTO, E ASSISTENZA

14. I meccanismi di ricorso e risarcimento di cui all'articolo 10 *b)* della Convenzione potrebbero includere:

- a)* il diritto alle dimissioni con indennità;
- b)* il reintegro nel posto di lavoro;
- c)* un risarcimento dei danni adeguato;
- d)* ordini che prevedano l'adozione di misure immediatamente esecutive al fine di garantire la cessazione di determinati comportamenti o la modifica di politiche o pratiche;
- e)* le spese legali e gli onorari conformemente alla legislazione e alle pratiche nazionali.

15. Le vittime di violenza e molestie nel mondo del lavoro dovrebbero poter accedere a risarcimenti in caso di lesioni o malattie di natura psicosociale o fisica, o di qualsiasi altra natura, che causino inabilità lavorativa.

16. I meccanismi di denuncia e risoluzione delle controversie dei casi di violenza e molestie di genere di cui all'articolo 10 *e)* della Convenzione dovrebbero prevedere:

- a)* dei tribunali che posseggano esperienza di casi di violenza e molestie di genere;
- b)* il trattamento tempestivo ed efficace dei casi;
- c)* la consulenza legale e assistenza per querelanti e vittime;
- d)* delle guide e altre fonti di informazione disponibili e accessibili nelle lingue maggiormente diffuse nel paese;
- e)* l'inversione dell'onere della prova, a seconda dei casi, in procedimenti diversi da quello penale.

17. Il supporto, i servizi e i meccanismi di ricorso e risarcimento per le vittime della violenza e delle molestie di genere di cui all'articolo 10 *e)* della Convenzione dovrebbero includere misure quali:

- a)* supporto al reinserimento delle vittime nel mercato del lavoro;
- b)* servizi di consulenza e informazione, in modalità accessibili, a seconda dei casi;
- c)* servizi di ascolto telefonico disponibili 24 ore al giorno;
- d)* servizi di emergenza;
- e)* assistenza e cure mediche e supporto psicologico;
- f)* centri per la gestione di crisi, inclusi alloggi protetti;
- g)* unità di polizia specializzate o agenti di polizia con formazione specifica al supporto delle vittime.

18. Le misure adeguate per attenuare l'impatto della violenza domestica nel mondo del lavoro di cui all'articolo 10 *f)* della Convenzione potrebbero includere:

- a)* congedi per le vittime di violenza domestica;
- b)* modalità di lavoro flessibili e protezione per le vittime di violenza domestica;
- c)* protezione temporanea contro il licenziamento per le vittime di violenza domestica, a seconda dei casi, salvo qualora questo si verifichi per ragioni non correlate alla violenza domestica e alle sue conseguenze;
- d)* inclusione della violenza domestica nella valutazione dei rischi sul luogo di lavoro;
- e)* un sistema di orientamento ai servizi pubblici di attenuazione della violenza domestica, se esistenti;
- f)* sensibilizzazione sugli effetti della violenza domestica.

19. Gli autori di atti di violenza e molestie nel mondo del lavoro dovrebbero essere considerati responsabili delle loro azioni e dovrebbero poter accedere a servizi di orientamento e ad altre misure, a seconda dei casi, al fine di prevenire il ripetersi delle violenze e delle molestie e di agevolare il reintegro al lavoro, a seconda dei casi.

20. Gli ispettori del lavoro e funzionari di altre autorità competenti, a seconda dei casi, dovrebbero ricevere una formazione sui temi di genere al fine di identificare e intervenire sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi i pericoli e i rischi psicosociali, la violenza e le molestie di genere e la discriminazione di gruppi specifici di lavoratrici e lavoratori.

21. Il mandato degli organismi nazionali responsabili dell'ispezione del lavoro, della salute e della sicurezza sul lavoro, dell'uguaglianza e della non discriminazione, ivi compresa la parità di genere, dovrebbe includere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

22. I Membri dovranno adoperarsi al fine di raccogliere e pubblicare statistiche sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro disaggregate per sesso, tipo di violenza e molestie e settore di attività economica, includendo i gruppi di cui all'articolo 6 della Convenzione.

IV. ORIENTAMENTO, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

23. I Membri dovrebbero finanziare, sviluppare, attuare e diffondere, a seconda dei casi:

- a) programmi che intervengano sui fattori che aumentano la probabilità della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, inclusi la discriminazione, l'abuso dei rapporti di potere e le norme sul genere, quelle culturali e sociali che favoriscono la violenza e le molestie.
- b) linee guida e programmi di formazione che tengano conto della prospettiva di genere e che supportino giudici, ispettori del lavoro, agenti di polizia, pubblici ministeri e altri funzionari pubblici nell'adempimento del proprio mandato in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro, oltre a supportare le datrici e datori di lavoro del settore pubblico e privato, le lavoratrici e lavoratori e le rispettive organizzazioni nella prevenzione e negli interventi relativi alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro;
- c) modelli di codici di condotta e di strumenti di valutazione del rischio in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro, di natura generale e specifici per settore, che tengano conto delle situazioni specifiche delle lavoratrici e lavoratori e di altri soggetti appartenenti ai gruppi di cui all'articolo 6 della Convenzione.
- d) campagne pubbliche di sensibilizzazione nelle diverse lingue del paese, incluse quelle delle lavoratrici e lavoratori migranti residenti, che trasmettano il messaggio dell'inaccettabilità della violenza e delle molestie, in particolare della violenza e delle molestie di genere, affrontino gli atteggiamenti discriminatori e prevengano la stigmatizzazione delle vittime, querelanti, testimoni e degli informatori.
- e) programmi e materiali didattici sulla violenza e sulle molestie, inclusi la violenza e le molestie di genere, che tengano conto della prospettiva di genere, per tutti i livelli di istruzione e formazione professionale, in conformità con la legislazione e le circostanze nazionali;
- f) materiale per giornalisti e altri operatori dei mezzi di comunicazione sulla violenza e le molestie di genere, che includa le cause all'origine e i fattori di rischio, nel pieno rispetto della loro indipendenza e libertà di espressione;
- g) campagne pubbliche miranti alla promozione di luoghi di lavoro sicuri, salubri armoniosi, e liberi dalla violenza e dalle molestie.



Copyright © 2019 OIL Roma.

Contatto:

Ufficio OIL per l'Italia e San Marino
Villa Aldobrandini
Via Panisperna 28
00184 Roma

Tel. +39 06 6784 334
e-mail: rome@ilo.org
<https://www.ilo.org/rome>

ISBN 978-92-2-031388-6



9 789220 313886