



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

La Convenzione OIL n. 190 sull'eliminazione
della violenza e molestie nel mondo del lavoro



Audizione Commissione Affari Esteri e Comunitari della Camera dei Deputati
Roma, 12 febbraio 2020

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



La Convenzione OIL n. 190: Messaggi principali

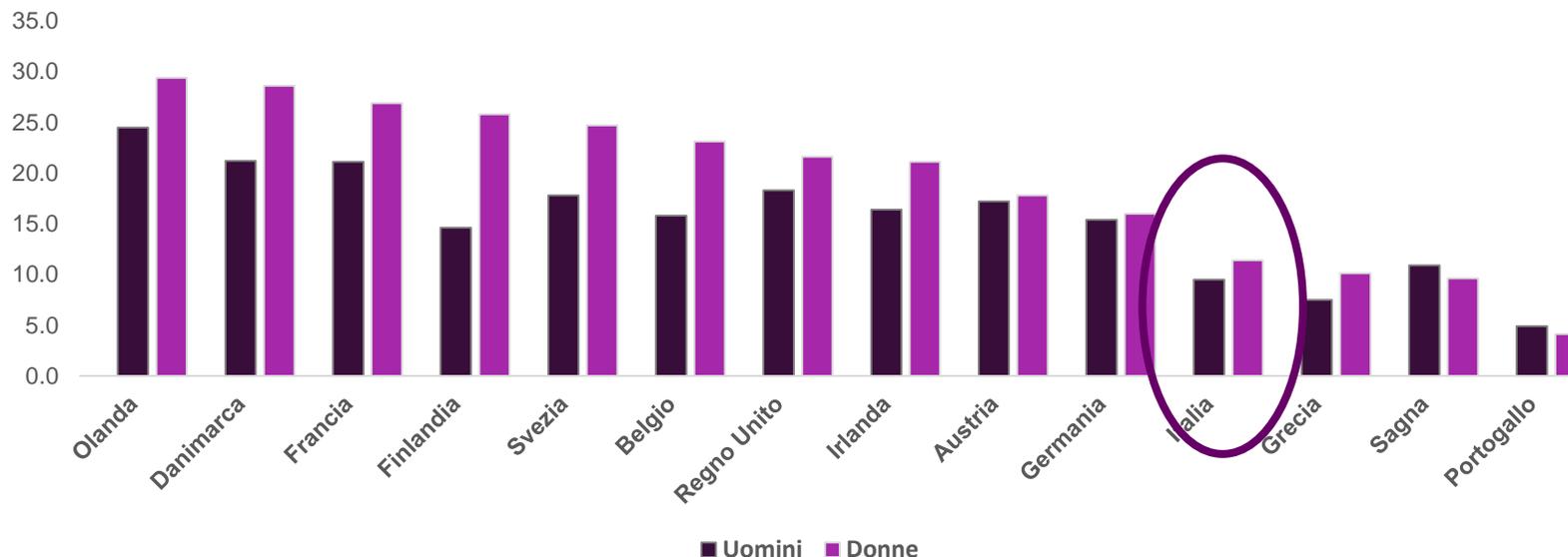
- La ratifica della C190 potrebbe dare impulso ad una politica nazionale di prevenzione e contrasto della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
- L'applicazione dell' approccio inclusivo, integrato e basato sul genere previsto dalla C190 favorirebbe un approccio organico al tema piuttosto che quello attuale“ per tipo di violenza e molestie” (p.e. ddl su violenza psicologica) o per “gruppo di lavoratori/trici” (p.e. ddl operatori/trici)
- Cogliere l'opportunità dell'attuale revisione di alcuni parti della legislazione italiana (p.e. Codice pari opportunità e TU su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) per includere disposizioni della C190 (p.e. violenza e molestie di genere; valutazione dei rischi)
- Il recepimento di alcuni aspetti dei tre pilastri della C190 potrebbe espandere l'efficacia della prevenzione e contrasto a violenza e molestie nel mondo del lavoro



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



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



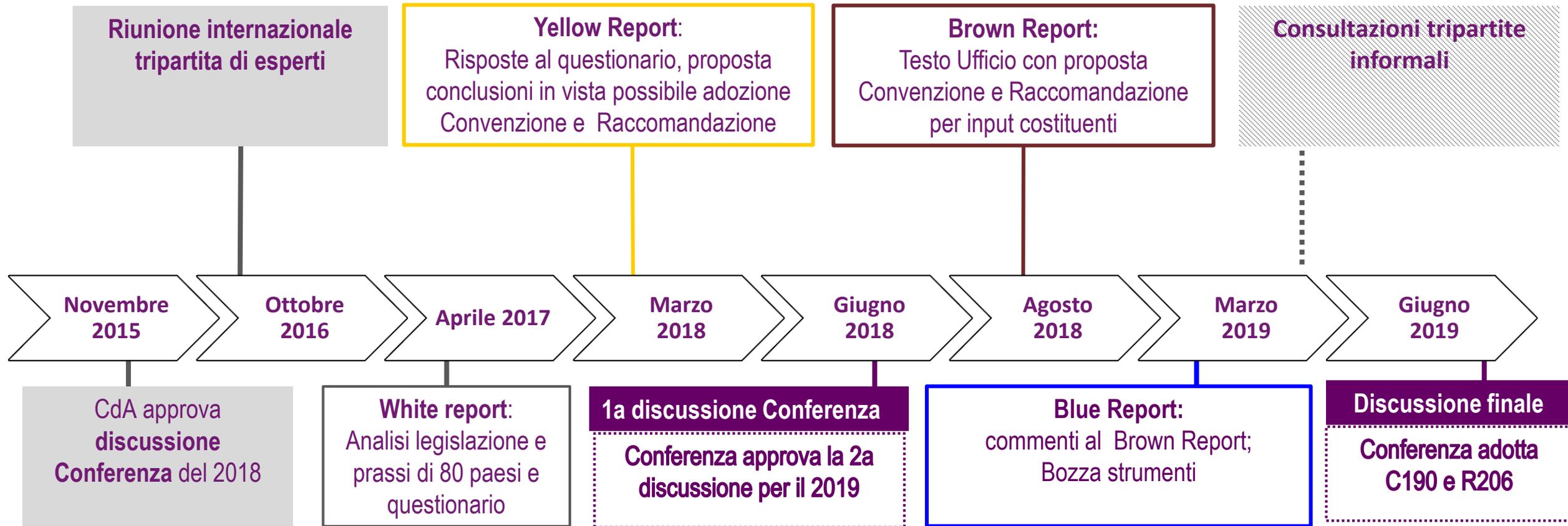
La Convenzione OIL n. 190: Legislazione 80 Paesi



- Nella legislazione del lavoro di molti paesi la definizione di "luoghi di lavoro" è restrittiva
- I lavoratori/trici maggiormente esposti/e alla violenza sui luoghi di lavoro sono i meno protetti e, spesso, non lo sono affatto
- Un approccio di giustizia penale per affrontare la violenza sul posto di lavoro non è efficace nell'affrontare le forme di violenza più insidiose come le molestie sessuali e il bullismo
- La responsabilità dei datori di lavoro di tutelare la salute e sicurezza dei/lle lavoratori/trici esclude, in molti paesi, la violenza e le molestie sul lavoro
- Solo un numero limitato di paesi contempla le conseguenze delle molestie e violenza sul lavoro sulla salute e prevede meccanismi compensatori
- Necessità di adottare un approccio di genere nella definizione delle norme e delle misure di tutela



La Convenzione OIL n. 190: Processo preparatorio e adozione





Le Convenzioni promuovono la realizzazione di principi e diritti sul lavoro attraverso la trasposizione dei loro contenuti nella legislazione nazionale

C190
*Trattato internazionale da trasporre
nella legislazione nazionale dopo
ratifica*



Esiti approvazione C190
A favore: **439** (Italia: Governo,
rappresentanza datoriale e sindacati)
Contro: **7**
Astensioni: **30**

R206
*Contiene linee guida per l'applicazione
della Convenzione*



Esiti approvazione R206
A favore: **397** (Italia: Governo e
sindacati)
Contro: **12**
Astensioni: **44** (Italia: rappresentanza
datoriale)



La Convenzione OIL n. 190: Perché è uno strumento normativo necessario?

La violenza e le molestie nel mondo del lavoro...

... **minacciano le pari opportunità** e possono impedire che le persone, in particolare le donne, **entrino, rimangano e progrediscano nel mondo del lavoro**

... si **ripercuotono sulla salute** psicologica, fisica e sessuale, sulla **dignità** delle lavoratrici e lavoratori e sull'**ambiente familiare e sociale**

... sono **incompatibili con lo sviluppo di imprese sostenibili** e hanno impatto negativo su organizzazione del lavoro, rapporti di lavoro, reputazione delle imprese e produttività



La Convenzione OIL n. 190: Elementi innovativi

- Primo trattato internazionale su violenza e molestie nel mondo del lavoro che mira a colmare lacune normative
- 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
- Strumento lungimirante che prende in considerazione la natura evolutiva del mondo del lavoro



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

Flessibilità

- Definizione unica o concetti distinti di violenza e molestie
- In diversi articoli: “laddove necessario”, “nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile” o “possibile”, “a seconda dei casi” o “qualora rilevante”



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, e 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
- Identificazione di pericoli e valutazione rischi relativi alla violenza e le molestie e adozione di misure preventive e di controllo
- Informazione e formazione



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**
- Le definizioni nelle legislazioni nazionali possono riferirsi ad un concetto unico o concetti separati di violenza e molestie



- **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**

La Convenzione chiede di **riconoscere gli effetti** della violenza domestica nel mondo del lavoro e **attenuarne l'impatto** nella misura in cui cio' sia ragionevolmente fattibile



La Convenzione OIL n. 190: Ambito di applicazione e soggetti protetti

Lavoratrici e i lavoratori e le altre persone nel mondo del lavoro:

- lavoratrici e i 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 i 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 di lavoro

Tutti i settori, sia privato che pubblico, economia formale e informale, e in aree urbane o rurali

La Convenzione richiede ai Membri di tenere in considerazione la violenza e le molestie che coinvolgono **soggetti terzi**, qualora rilevante



*...che si verificano in
occasione di lavoro, in
connessione con il lavoro
o scaturiscono 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 spostamenti o 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 di informazione e comunicazione (p.e. email, social media)



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

PROTEZIONE E PREVENZIONE

MECCANISMI DI RICORSO E DI RISARCIMENTO

ORIENTAMENTO, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE



La Convenzione OIL n. 190: Aree d'intervento

PROTEZIONE E PREVENZIONE

- Proibizione di comportamenti
- Identificazione persone maggiormente esposte
- Adozione politiche aziendali
- Introduzione violenza e molestie in salute e sicurezza sul lavoro e analisi rischi

MECCANISMI DI RICORSO E RISARCIMENTO

- 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

ORIENTAMENTO, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

- 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

Importanza contrattazione collettiva, relazioni industriali e coinvolgimento lavoratori/trici e loro rappresentanti



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

La Convenzione OIL n. 190: Domande e/o commenti?





Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Contatti

Ufficio OIL per l'Italia e San Marino

rome@ilo.org

Dipartimento OIL sulle condizioni di lavoro e l'uguaglianza

workquality@ilo.org