

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4601 di Giovedì 12 dicembre 2019

Come affrontare la prevenzione di violenza e molestie sul lavoro?

Sono state approvate dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro una Raccomandazione e una Convenzione per l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. La prevenzione, la valutazione e la formazione.

Ginevra, 12 Dic ? Molti dati mostrano come la **violenza**, le **intimidazioni** e le **molestie** sul luogo di lavoro siano fenomeni sempre più comuni in Europa. E se la violenza è un problema importante per la salute e la sicurezza, non c'è ancora un'attenzione sufficiente da parte delle organizzazioni e dei governi nazionali. E d'altra parte anche in Italia ci sono voluti, come abbiamo ricordato in alcuni nostri articoli e interviste nel, circa nove anni perché le parti sociali firmassero un Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro.

Per colmare questi ritardi e favorire un "lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana per uomini e donne", l'**Organizzazione Internazionale del Lavoro** (ILO), un'agenzia delle Nazioni Unite, ha approvato nel mese di giugno due documenti sull'**eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro**: una **Convenzione**, cioè un progetto di trattato internazionale, che abbiamo già presentato in un precedente articolo e una **Raccomandazione** che fornisce delle proposte, delle linee guida sull'applicazione della Convenzione.

Nell'articolo ci soffermiamo in particolare su:

- La Raccomandazione sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro
- La prevenzione e la protezione dalla violenza
- La valutazione dei rischi e la formazione

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[CSRS09_NSPRE] ?#>

La Raccomandazione sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro

In particolare la **Raccomandazione 206 "Raccomandazione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro"** integra quanto già indicato nella Convenzione sulla violenza e sulle molestie (nel documento denominata solo "Convenzione").

Con riferimento agli Stati membri (186) e all'articolo 4 della Convenzione, si indica che relativamente all'adozione e all'attuazione dell'approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere ? indicato in tale articolo 4 ? "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'eguaglianza e alla non discriminazione**, e nel diritto penale, se del caso". E dovrebbero assicurare che tutti i lavoratori e i 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)".

In particolare gli Stati membri "dovrebbero adottare **misure appropriate** al fine di:

1. 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;
2. sostenere tale contrattazione collettiva attraverso la raccolta e la diffusione di informazioni sulle tendenze e buone pratiche in materia di processi di negoziazione e sul contenuto dei contratti collettivi".

La prevenzione e la protezione dalla violenza

Riguardo poi alla protezione e prevenzione si scrive che 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".

Inoltre gli Stati membri dovrebbero, "a seconda dei casi", specificare nella legislazione "che i lavoratori e i loro rappresentanti dovrebbero partecipare allo sviluppo, all'attuazione e al monitoraggio della politica relativa al luogo di lavoro di cui all'articolo 9 a) della Convenzione" (dove si fa riferimento a 'l'adozione e l'attuazione, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, di una **politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro**').

E tale **politica** dovrebbe:

1. "affermare che la violenza e le molestie non saranno tollerate;
2. istituire programmi di prevenzione della violenza e delle molestie, che, a seconda dei casi, prevedano obiettivi misurabili;
3. specificare i diritti e le responsabilità dei lavoratori e del datore di lavoro;
4. contenere informazioni sulle procedure di denuncia e di indagine;
5. 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;
6. specificare il diritto delle persone alla vita privata e alla riservatezza, secondo quanto indicato nell'articolo 10 c) della Convenzione, conciliandolo con il diritto dei lavoratori a essere informati di qualsivoglia pericolo;
7. includere misure a protezione dei querelanti, delle vittime, dei testimoni e degli informatori contro la vittimizzazione e le ritorsioni".

In relazione al tema della prevenzione riportiamo integralmente l'articolo 9 della Convenzione, più volte citato nella Raccomandazione 206:

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 i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;
- 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 dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
- d) l'erogazione di informazioni e formazione 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.

La valutazione dei rischi e la formazione

Nella Raccomandazione si indica poi che la **valutazione dei rischi sul luogo 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".

E un'attenzione particolare dovrebbe essere prestata ai pericoli e ai rischi che:

1. siano conseguenza delle condizioni e delle modalità di lavoro, dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, a seconda dei casi;
2. riguardino soggetti terzi, quali clienti, fornitori di servizi, utenti, pazienti e il pubblico;
3. 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".

In particolare gli Stati 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". E

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".

Concludiamo con un riferimento alla **formazione** e alla **sensibilizzazione** sul tema.

Si indica che gli Stati membri dovrebbero "finanziare, sviluppare, attuare e diffondere, a seconda dei casi:

1. 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.
2. linee guida e programmi di formazione che tengano conto della prospettiva di genere e che supportino i giudici, gli ispettori del lavoro, gli agenti di polizia, i pubblici ministeri e altri funzionari pubblici nell'adempimento del proprio mandato in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro, oltre a supportare i datori di lavoro del settore pubblico e privato, i lavoratori e le rispettive organizzazioni nella prevenzione e negli interventi relativi alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro; c
3.) 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 dei lavoratori e di altri soggetti appartenenti ai gruppi di cui all'articolo 6 della Convenzione.
4. campagne pubbliche di sensibilizzazione nelle diverse lingue del paese, incluse quelle dei 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, dei querelanti, dei testimoni e degli informatori.
5. 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;
6. 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;
7. campagne pubbliche miranti alla promozione di luoghi di lavoro sicuri, salubri armoniosi, e liberi dalla violenza e dalle molestie".

Rimandiamo, infine, alla lettura integrale anche della Convenzione con riferimento alle disposizioni finali che forniscono informazioni sulle possibilità di entrata in vigore delle norme presentate (*la 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*).

Tiziano Menduto

Scarica i documenti da cui è tratto l'articolo:

Organizzazione Internazionale del Lavoro, "[Raccomandazione 206 - Raccomandazione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro](#)", documento approvato il 21 giugno 2019 (formato PDF, 91 kB).

Organizzazione Internazionale del Lavoro, "[Convenzione 190 - Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro](#)", documento approvato il 21 giugno 2019 (formato PDF, 106 kB).



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it