

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4562 di Giovedì 17 ottobre 2019

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

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

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD084] ?#>

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 progrediscano 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**

1. "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;
2. 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 verifichino in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro:

1. nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
2. 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;
3. durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
4. a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
5. all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
6. 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 coinvolgono soggetti terzi, qualora rilevante, e includere:

1. il divieto di violenza e molestie ai sensi di legge;
2. la garanzia che le politiche pertinenti contemplino misure per l'eliminazione della violenza e delle molestie;
3. l'adozione di una strategia globale che preveda l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie;
4. l'istituzione o il rafforzamento dei meccanismi per l'applicazione e il monitoraggio;
5. la garanzia per le vittime di poter accedere a meccanismi di ricorso e di risarcimento, come pure di sostegno;
6. l'istituzione di misure sanzionatorie;
7. lo sviluppo di strumenti, misure di orientamento, attività educative e formative e la promozione di iniziative di sensibilizzazione secondo modalità accessibili e adeguate;
8. 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".

Rimandiamo alla lettura integrale della Convenzione che si sofferma anche su altri aspetti (prevenzione, verifica dell'applicazione, formazione, ...) relativi alla eliminazione della violenza e molestie nei luoghi di lavoro.

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

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