

## **Raccomandazione 206**

### **RACCOMANDAZIONE SULL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO<sup>1</sup>**

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'eguaglianza 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).

---

<sup>1</sup> 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.