

Violenza e molestie sui luoghi di lavoro

Convenzione ILO 190/2019 e Raccomandazione 206

Carlo Bisio
19/03/2021

19 Marzo 2021 - Webinar 9.30 / 12.30

Violenze sul lavoro: la Convenzione ILO

Valutazione del rischio nell'ambito delle misure di prevenzione e protezione

Introduce
Eloisa Dacquino
Segretaria UIL Milano e Lombardia

Intervengono
Carlo Bisio
Esperto in sicurezza sul lavoro, psicologo delle organizzazioni
La Convenzione ILO, la gestione delle violenze nella valutazione del rischio

Paolo Campanini
Psicologo del lavoro e psicoterapeuta
Cause e conseguenze delle violenze, evidenze scientifiche, interventi possibili

Conclude
Ivana Veronese
Segretaria Confederale UIL

Per accedere al webinar
<https://tinyurl.com/eec35d5c>



Una Convenzione internazionale sulle violenze sul lavoro

- La convenzione ILO n. 190 del 2019 è stata ratificata dal Senato italiano con legge n. 4/21 del 15 gennaio 2021

GU n. 20 del 26 gennaio 2021 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione”

- La convenzione 190 va considerata congiuntamente alla Raccomandazione n. 206 del 21/06/19, che approfondisce e specifica alcuni contenuti

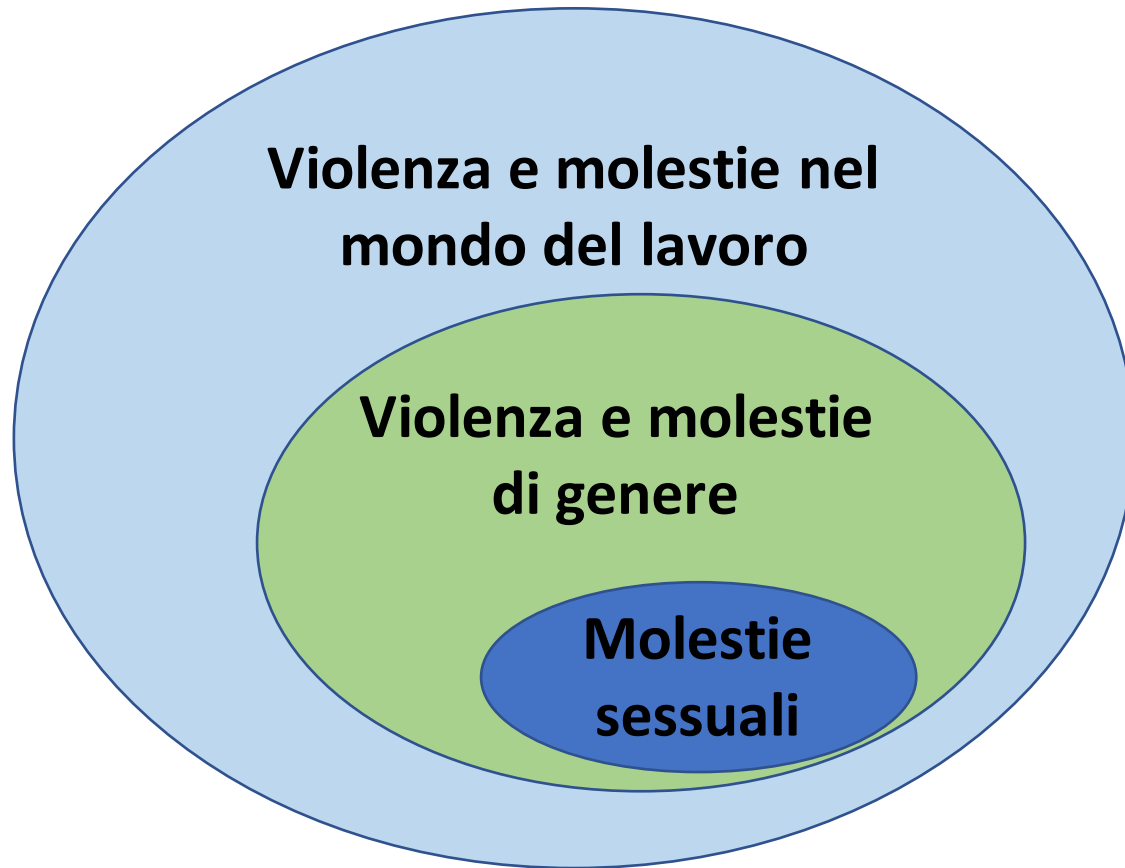
Struttura e contenuti dei documenti

Struttura della Convenzione 190	Struttura della Raccomandazione 206
9 pagine, 20 articoli	6 pagine, 23 punti
<ul style="list-style-type: none">✓ Definizioni✓ Ambito di applicazione✓ Principi fondamentali✓ Protezione e prevenzione✓ Verifica dell'applicazione e meccanismi di ricorso e risarcimento✓ Orientamento, formazione e sensibilizzazione✓ Modalità di applicazione✓ Disposizioni finali	<ul style="list-style-type: none">✓ Principi fondamentali✓ Protezione e prevenzione✓ Applicazione, ricorso e risarcimento, e assistenza✓ Orientamento, formazione e sensibilizzazione

Di che cosa parla e perché è stata fatta

- Essa concerne l'**eliminazione** della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
- I **motivi** per questa Convenzione sono numerosi, fra questi:
 - ✓ le violenze e le molestie possono essere un abuso o violazione dei **diritti umani**
 - ✓ gli **impatti sulla salute** psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona
 - ✓ le ripercussioni del fenomeno sulla salute e la **dignità** delle persone
 - ✓ la **sostenibilità** delle imprese

Cosa si intende per violenza e molestie nel mondo del lavoro



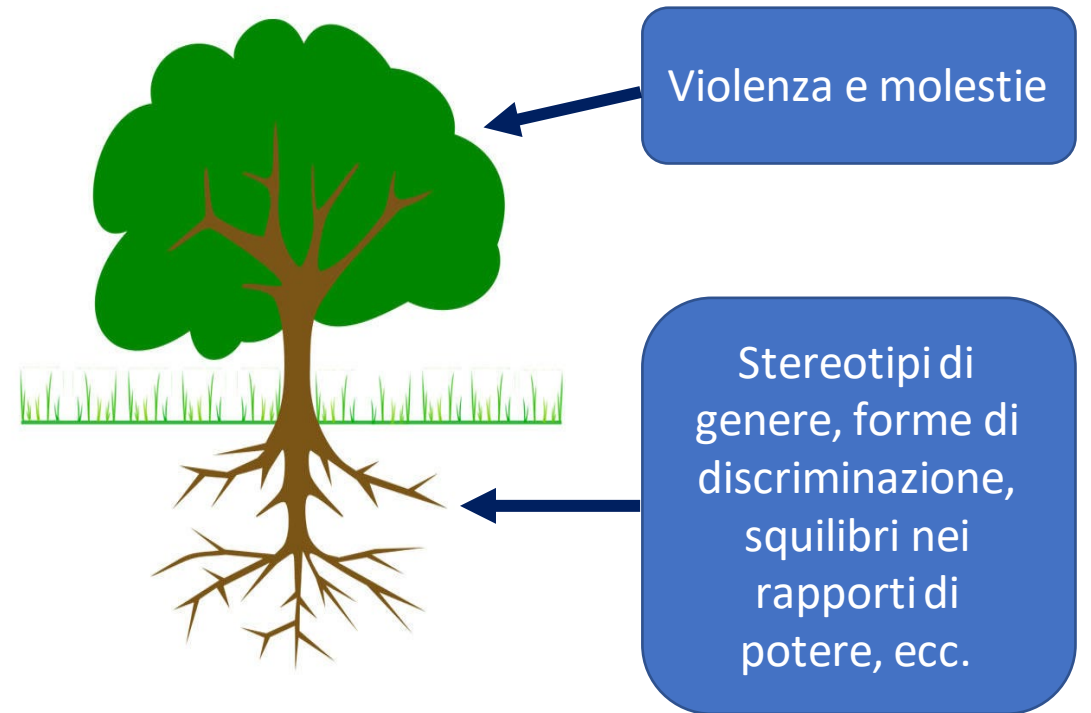
Un insieme di **pratiche e comportamenti** inaccettabili, o la **minaccia** di porli in essere, sia in unica occasione che ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un **danno** fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere

Con **'violenza e molestie di genere'** vengono indicate la violenza e le molestie 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**

Si riconosce che molestie e violenze di genere colpiscono donne e ragazze in maniera sproporzionata, e si ritiene importante intervenire sulle cause all'origine e sui fattori di rischio, fra cui stereotipi di genere, forme di discriminazione, squilibri nei rapporti di potere

Alcuni principi presenti nel documento

- Si riconosce che molestie e violenze di genere **colpiscono donne e ragazze in maniera sproporzionata**
- Si prendono in considerazione anche **altri gruppi più 'vulnerabili'** (immigrati, persone in formazione, ecc.)
- Si ritiene importante **intervenire sulle cause all'origine e sui fattori di rischio**, fra cui stereotipi di genere, forme di discriminazione, squilibri nei rapporti di potere



Ambito di applicazione: chi



- Vuole proteggere lavoratori e altri soggetti nel mondo del lavoro, ivi compresi:
 - ✓ **lavoratrici e lavoratori** e persone che lavorino **indipendentemente dallo status contrattuale**
 - ✓ **persone in formazione**, inclusi tirocinanti e apprendisti
 - ✓ persone che sono state **licenziate**
 - ✓ **volontari**
 - ✓ persone che **cercano un impiego** o che **si candidano** per una posizione
 - ✓ individui che **esercitano autorità, i doveri e le responsabilità di datrici/tori di lavoro**
- L'applicazione è sia per il settore privato che per il settore pubblico, nell'economia formale e informale, nelle aree urbane e rurali

Ambito di applicazione: cosa e dove



- Sono oggetto della Convenzione **tutte le violenze o molestie nel mondo del lavoro**, che si verificano sia in occasione che in connessione con il lavoro, o che scaturiscano da esso:
 - ✓ sul **posto di lavoro** (spazi pubblici o privati)
 - ✓ nei luoghi di **pausa**, pausa **pranzo**, dove si riceve la **paga**, nei luoghi di **servizi igienico-sanitari**, negli **spogliatoi**
 - ✓ durante **spostamenti o viaggi** di lavoro, **formazione**, **eventi** o attività **sociali** correlate con il lavoro
 - ✓ a seguito di **comunicazioni di lavoro**, incluse quelle tramite tecnologie
 - ✓ all'interno di **alloggi** messi a disposizione dai datori di lavoro
 - ✓ durante **spostamenti per recarsi al lavoro e rientrare dal lavoro**

I Paesi che ratificano sono tenuti...



- a rispettare, promuovere e attuare il **diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie**, adottando un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere, tenendo in considerazione le violenze o molestie che coinvolgano soggetti terzi, se rilevante
- ad adottare leggi, regolamenti e politiche tesi a garantire il **diritto alla parità, contro la discriminazione**, ivi compreso per le lavoratrici o altri soggetti appartenenti ad altri gruppi vulnerabili o in situazioni di vulnerabilità che siano colpiti da violenza e molestie sul lavoro in modo sproporzionato

Protezione e prevenzione

- Ciascun Membro adotterà **leggi e regolamenti** che:
 - ✓ definiscano e **proibiscano la violenza** e le molestie nel mondo del lavoro, inclusi violenza e molestie di genere
 - ✓ 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 sul lavoro, comprese quelle di genere



Protezione e prevenzione



In particolare, nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile, attraverso:

- ✓ L'adozione e attuazione di una **politica aziendale**, in consultazione con i lavoratori e loro rappresentanti
- ✓ L'inclusione della violenza e delle molestie (e dei rischi psicosociali correlati) nella **gestione della salute e sicurezza sul lavoro**
- ✓ L'identificazione dei pericoli, la **valutazione dei rischi** con la partecipazione delle lavoratrici e lavoratori, dei loro rappresentanti, l'**adozione di misure** per prevenirli e controllarli
- ✓ La **formazione e informazione** sui pericoli e rischi individuati, le misure adottate, diritti e responsabilità dei diversi soggetti

Orientamento, formazione e sensibilizzazione

La Convenzione richiede anche che in consultazione con le organizzazioni di rappresentanza datoriali e sindacali:

- ✓ vengano **inclusi questi temi nelle politiche** pertinenti, (es. salute e sicurezza, parità e non discriminazione, migrazione)
- ✓ siano messe a disposizione **misure di orientamento, risorse, formazione** e altre risorse
- ✓ vengano **attuate iniziative** in materia, fra cui campagne di **sensibilizzazione**



La 'politica aziendale' nella Raccomandazione

- Dovrebbe essere specificato nelle legislazioni che la politica aziendale dovrebbe essere sviluppata, attuata e monitorata con i lavoratori e loro rappresentanti
- Essa dovrebbe avere almeno i seguenti contenuti:

- affermare la non tolleranza verso la violenza e le molestie
- istituire programmi di prevenzione con obiettivi misurabili
- specificare diritti e responsabilità di lavoratrici/tori e datrici/tori
- includere informazioni sulle procedure di denuncia e indagine
- stabilire che le comunicazioni relative ai casi di violenza e molestie siano prese in considerazione e, in ragione dei casi, oggetto di intervento
- specificare il diritto alle persone alla vita privata e riservatezza
- includere misure contro la vittimizzazione e le ritorsioni a protezione dei querelanti, vittime, testimoni e informatori, e contro la vittimizzazione e le ritorsioni

La valutazione dei rischi nella Raccomandazione

- La **valutazione dei rischi** dovrebbe tenere conto dei **fattori che aumentano la probabilità** di violenza e molestie, compresi pericoli e rischi psicosociali.
- In particolare, dovrebbe essere data attenzione ai pericoli e rischi che:
 - ✓ siano conseguenza delle **condizioni e modalità di lavoro**, dell'**organizzazione** del lavoro e della **gestione delle risorse umane**
 - ✓ riguardino **soggetti terzi** (ad es. clienti, fornitori di servizi, utenti, pazienti, pubblico)
 - ✓ 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

Protezione e prevenzione nella Raccomandazione

- Le **misure adottate dai paesi** Membri dovrebbero essere adeguate ai **settori** o **professioni** e alle **modalità** di lavoro che abbiano **maggiore probabilità di esposizione**, quali:
 - ✓ il lavoro notturno o svolto in isolamento
 - ✓ i settori della sanità, di alloggio e ristorazione
 - ✓ i servizi sociali, i servizi di emergenza
 - ✓ il lavoro domestico, il settore dei trasporti, dell'istruzione o dell'intrattenimento
- Specifiche leggi o altre misure dovrebbero proteggere i **lavoratori migranti**, in particolare le lavoratrici migranti, indipendentemente dallo status di migrante, nei paesi di origine, transito e destinazione, a seconda dei casi

Orientamento, formazione e sensibilizzazione nella Raccomandazione (1 di 2)

- I Membri dovrebbero tendere alla realizzazione di
 - ✓ **programmi** che intervengano sui **fattori che aumentano la probabilità** della violenza e delle molestie (quali la discriminazione, l'abuso dei rapporti di potere e le norme sul genere, quelle culturali e sociali che favoriscono la violenza e le molestie)
 - ✓ **linee guida e programmi formativi** che tengano conto della **prospettiva di genere** a supporto dei ruoli pubblici (quali giudici, ispettori del lavoro, agenti di polizia e altri ruoli), datori di lavoro, lavoratori nella prevenzione e negli interventi relativi a violenza e molestie

Orientamento, formazione e sensibilizzazione nella Raccomandazione (2 di 2)

- I Membri dovrebbero tendere alla realizzazione di
 - ✓ **modelli di codici di condotta** e **strumenti di valutazione del rischio**, generali e specifici per settore
 - ✓ **campagne pubbliche** nelle diverse lingue sull'inaccettabilità di violenza e molestie
 - ✓ **programmi e materiali** didattici in tutti i livelli di istruzione e formazione professionale
 - ✓ **materiale per giornalisti** e altri operatori della comunicazione
 - ✓ **campagne pubbliche** per la promozione di luoghi di lavoro sicuri, salubri, armoniosi, liberi dalla violenza e dalle molestie

Altri contenuti di Convenzione e Raccomandazione

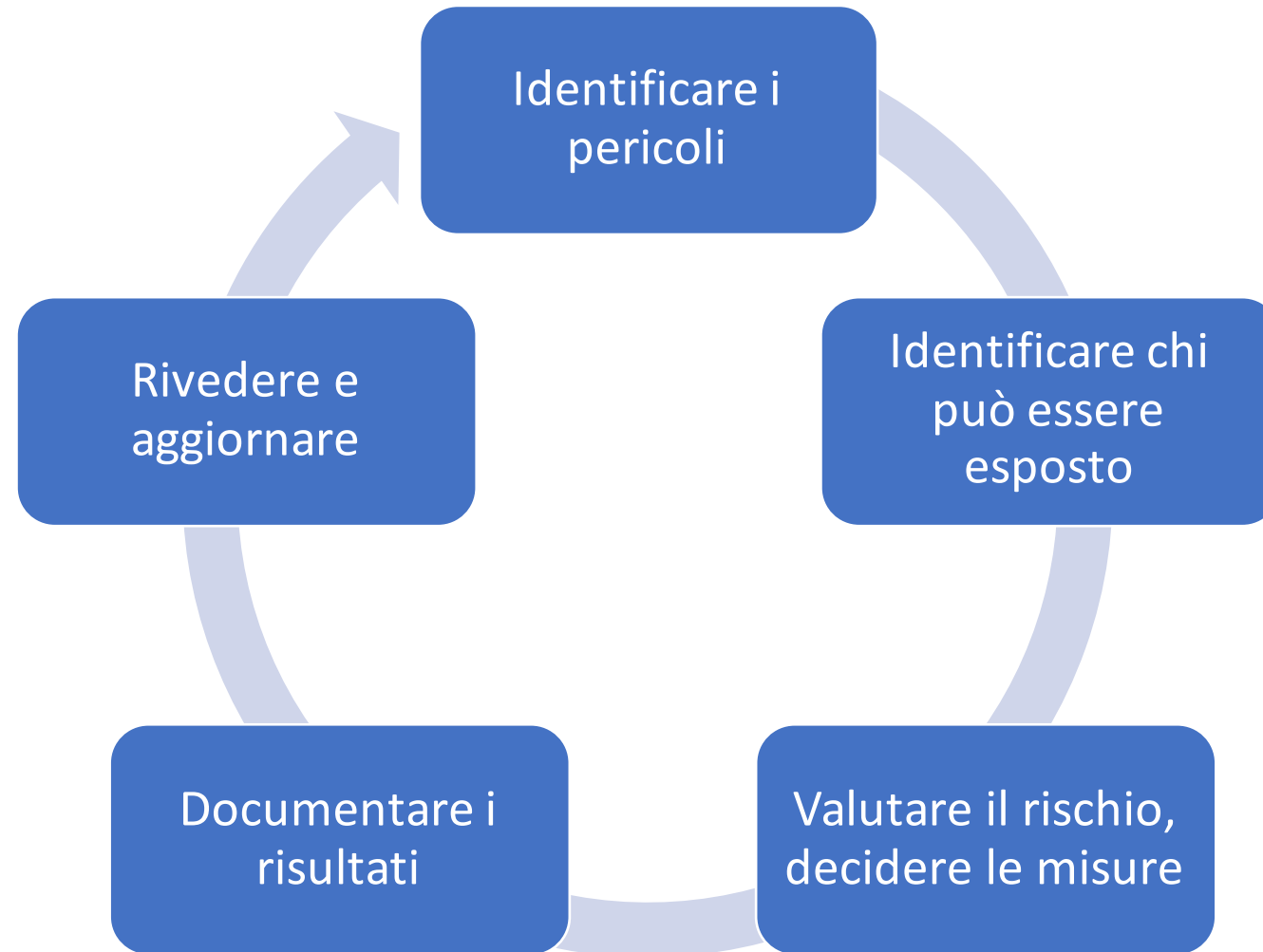


- Vengono affrontati molti altri temi, non citati in questa presentazione, fra cui:
 - ✓ La libertà di associazione e di contrattazione collettiva
 - ✓ Le violenze nel lavoro domestico
 - ✓ Eliminazione del lavoro forzato o obbligatorio, l'abolizione del lavoro minorile, l'eliminazione di discriminazioni, il lavoro dignitoso
 - ✓ Parità e non discriminazione (in particolare per i gruppi 'che risultino sproporzionatamente colpiti' da violenza e molestie)
 - ✓ Ricorso, risarcimento e assistenza delle vittime, denuncia e risoluzione delle controversie
 - ✓ Formazione per gli ispettori del lavoro e funzionari di altre autorità competenti
 - ✓ Necessità di raccogliere e pubblicare statistiche sul fenomeno
 - ✓ Modalità di applicazione e disposizioni finali

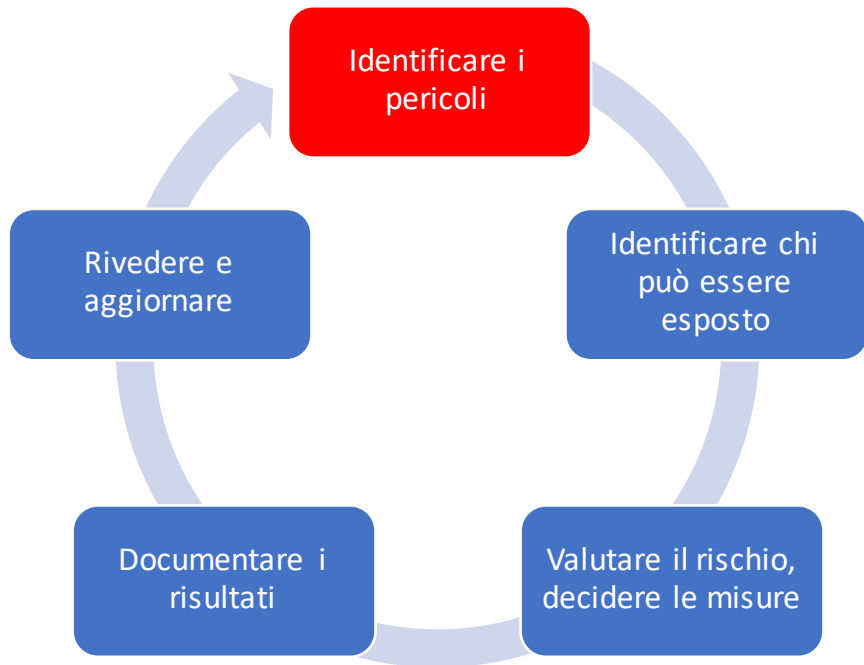


La pratica della valutazione del rischio

Il processo di valutazione dei rischi per la sicurezza e salute sul lavoro

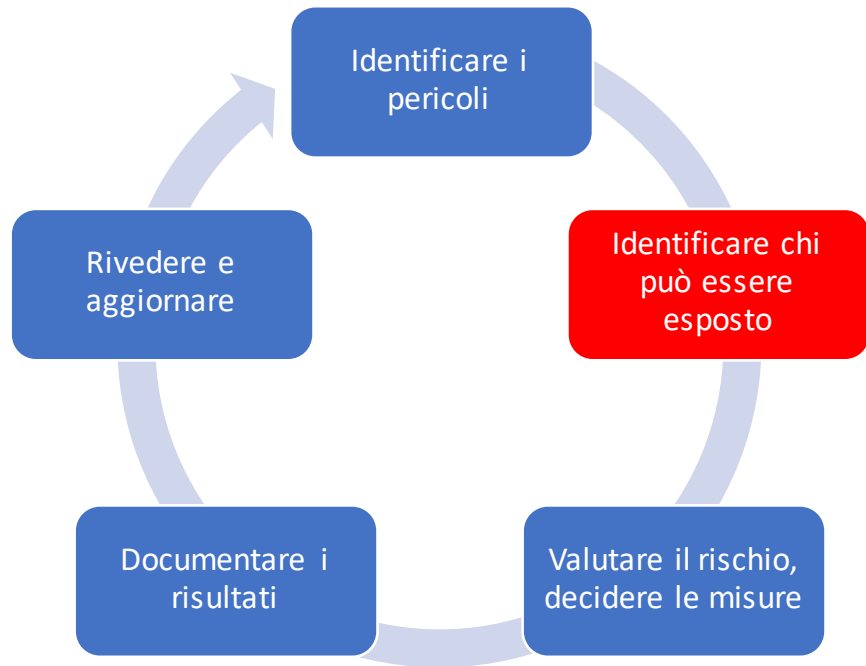


Identificare i pericoli



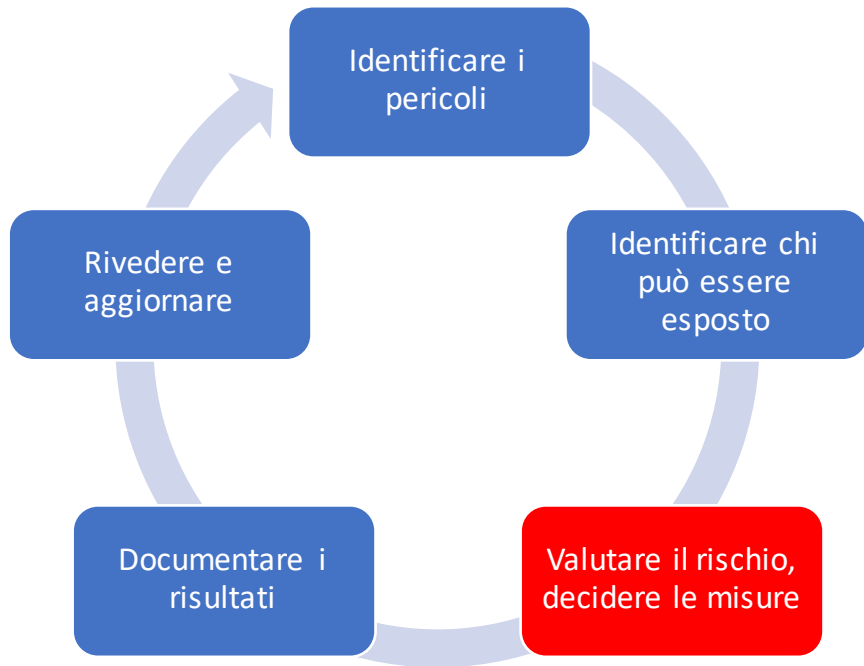
- Quali sono le **condizioni** e modalità di lavoro, dell'organizzazione del lavoro, della gestione delle risorse umane, che possono **rendere più probabili le violenze e molestie**?

Identificare chi può essere esposto

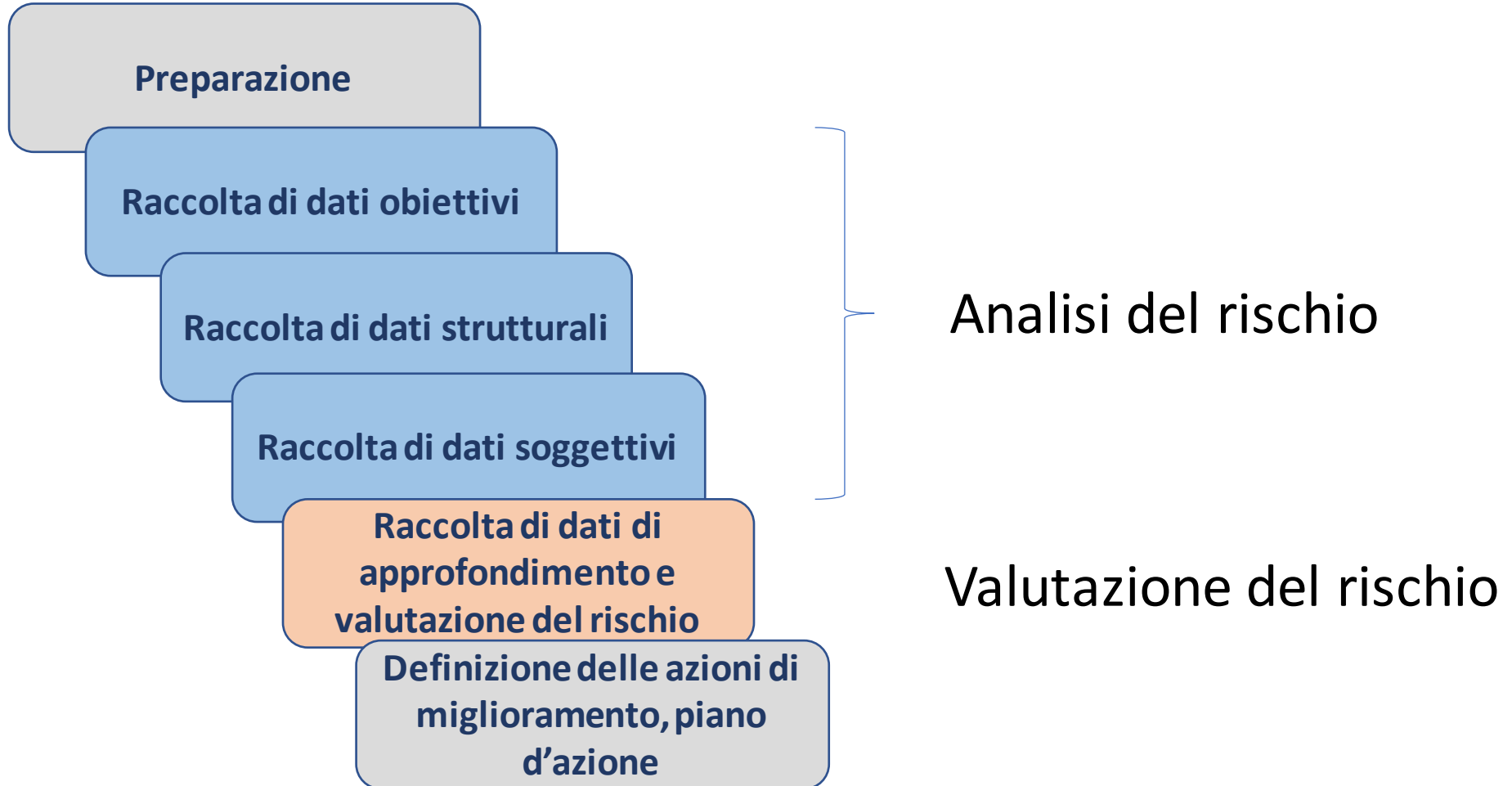


- Identificare i **gruppi maggiormente esposti**?
- Qual è la distribuzione dei generi?
- Qual è la presenza di donne e di altri gruppi vulnerabili quali immigrati, persone in formazione, ecc.?

Valutare il rischio, decidere le misure



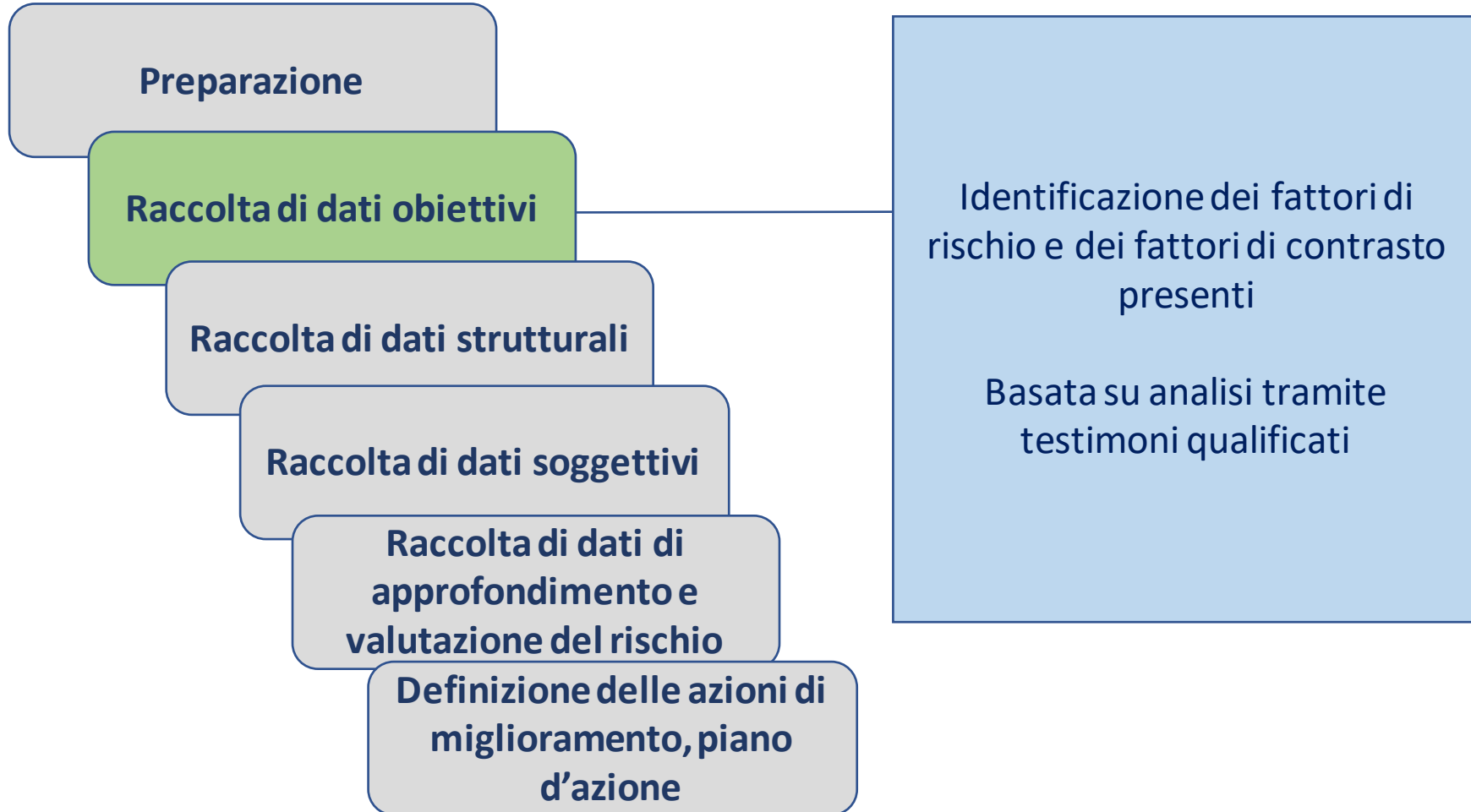
Il processo di valutazione dei rischi



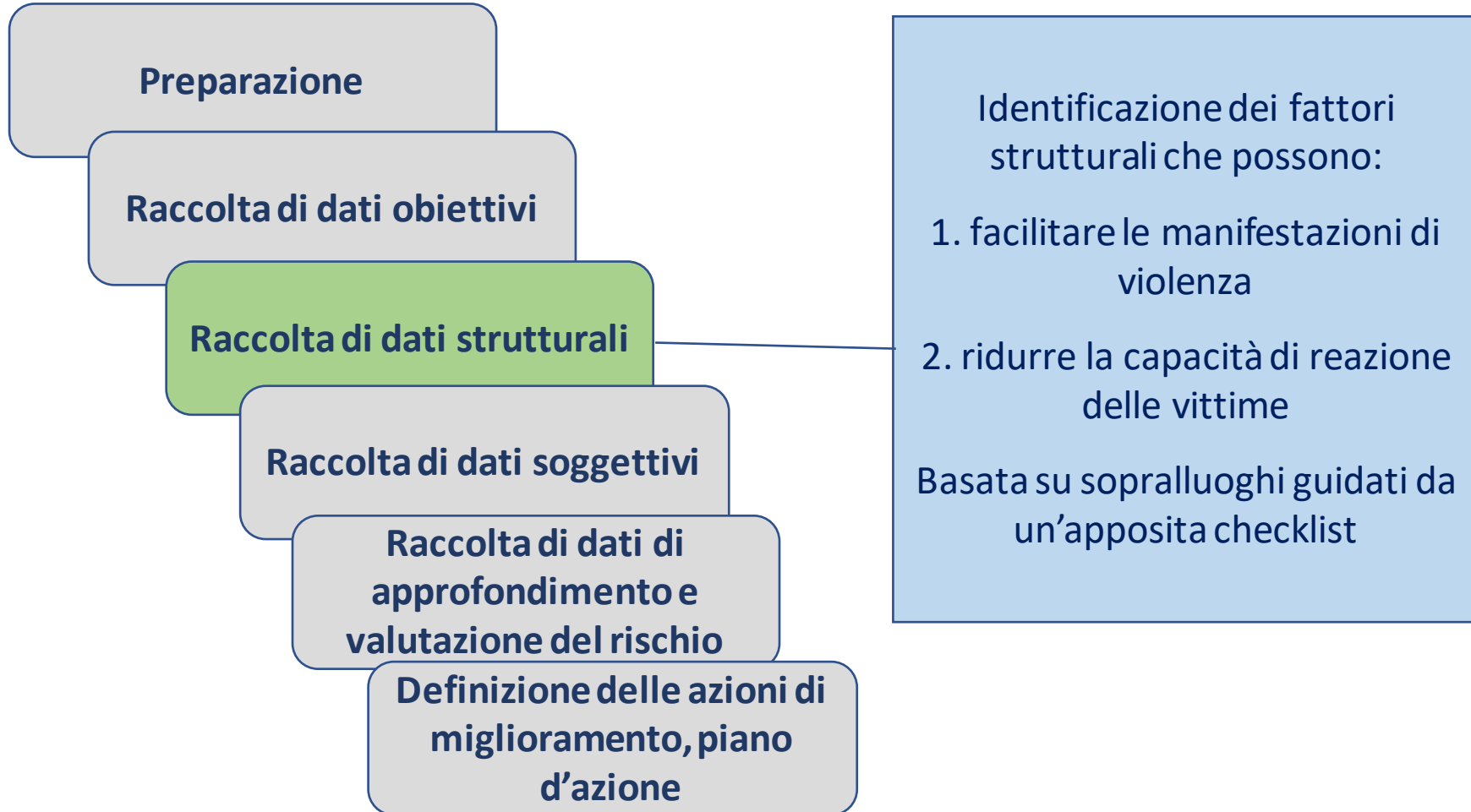
Il processo di valutazione dei rischi



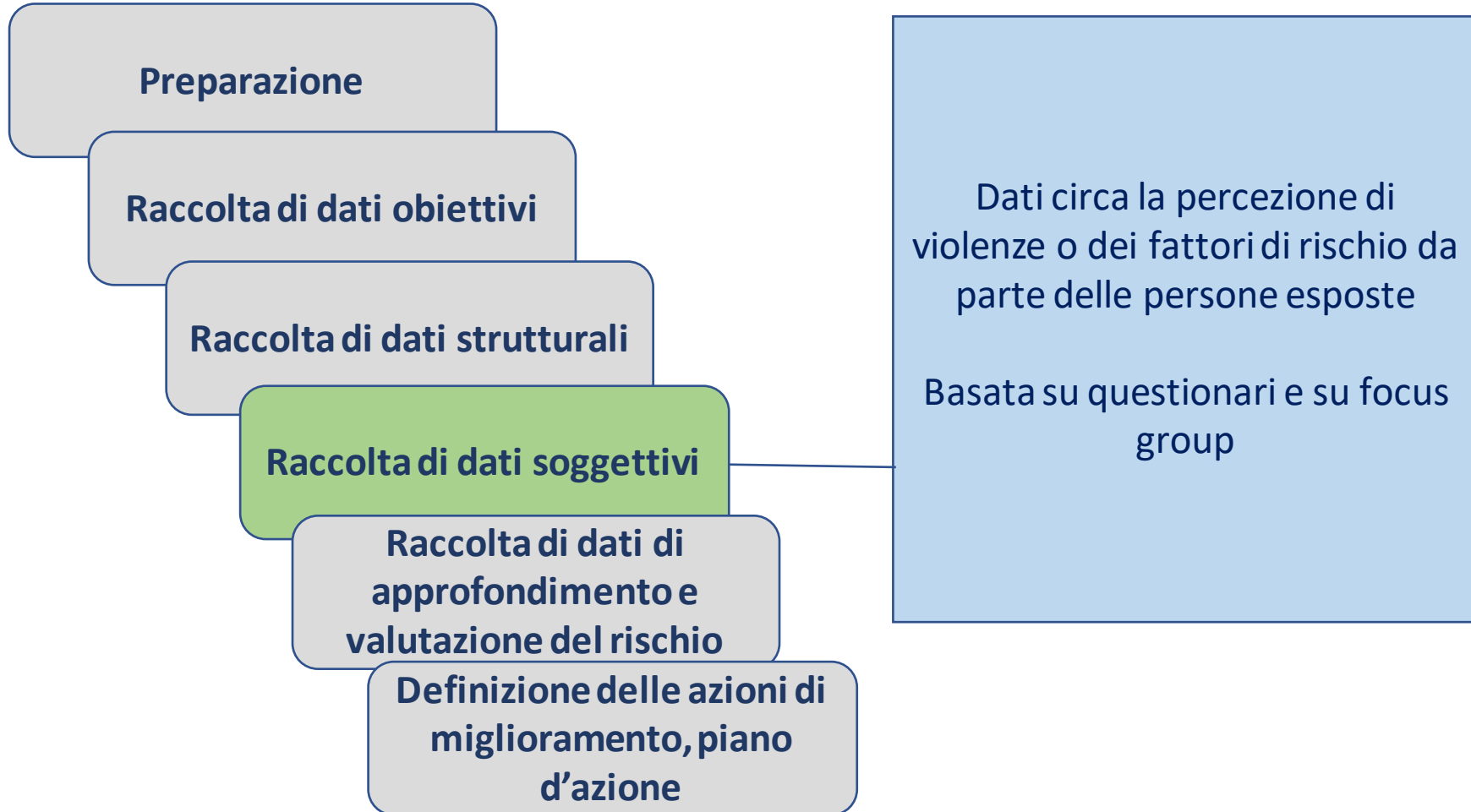
Il processo di valutazione dei rischi



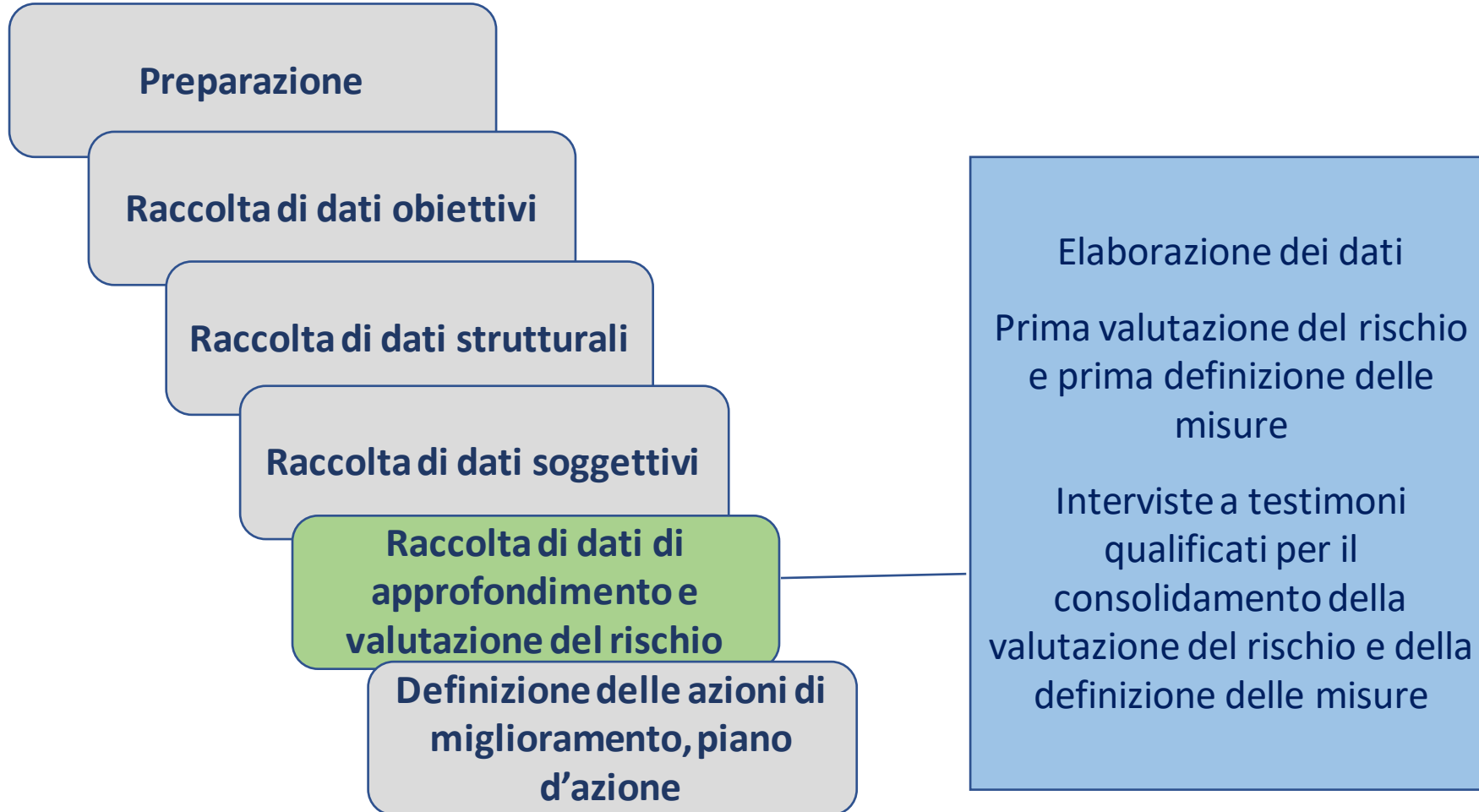
Il processo di valutazione dei rischi



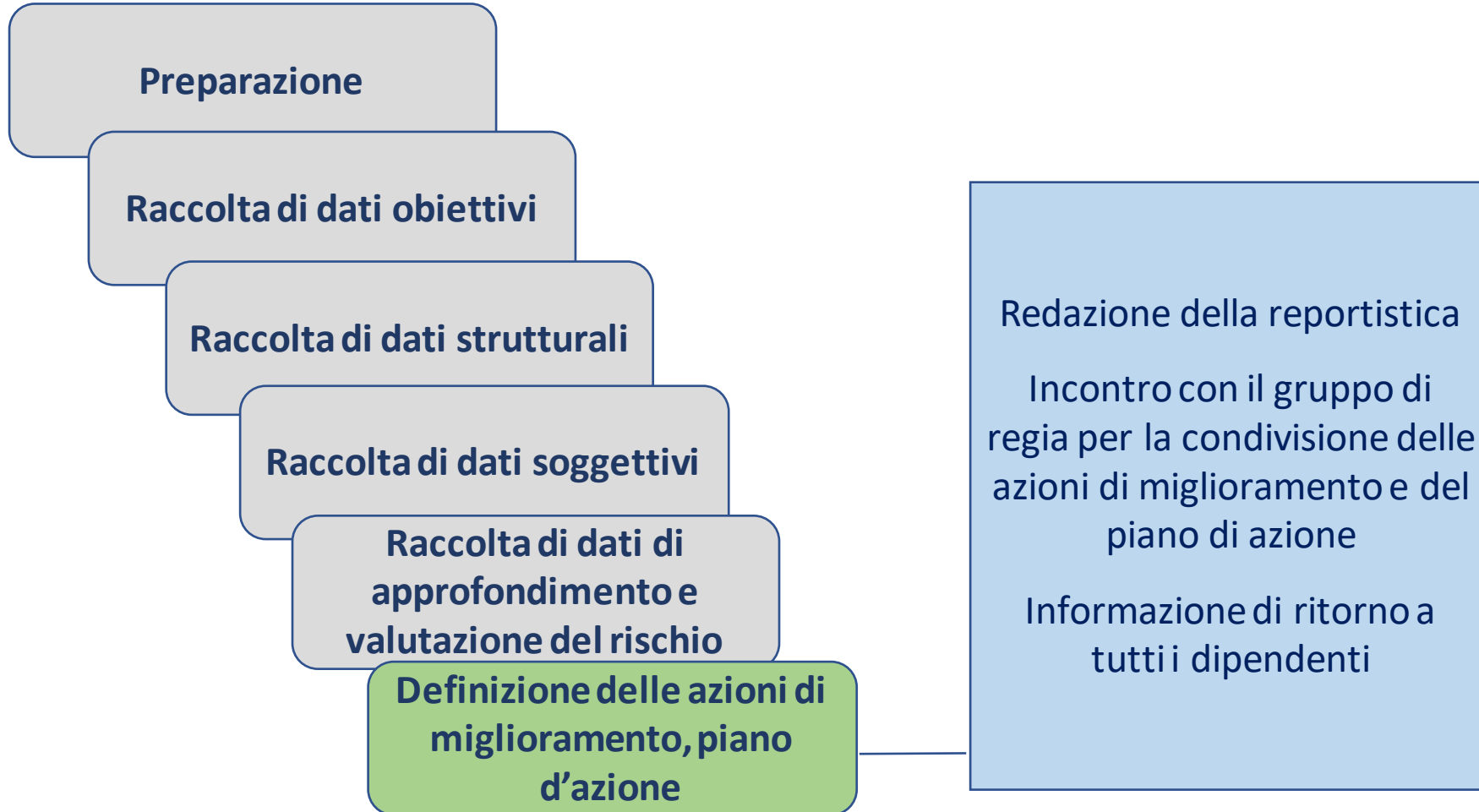
Il processo di valutazione dei rischi



Il processo di valutazione dei rischi



Il processo di valutazione dei rischi



Piano d'azione

Il piano ha incluso, fra le altre azioni:

- ✓ Definizione di una politica
- ✓ Training: rivolto al management
- ✓ Informazione e comunicazione: rivolta ai dipendenti
- ✓ Definizione di un sistema (ruoli, procedure, KPI, ecc.)
- ✓ Design dell'ambiente: in caso di ristrutturazioni

Grazie

19 Marzo 2021 - Webinar 9.30 / 12.30

Violenze sul lavoro: la Convenzione ILO

Valutazione del rischio nell'ambito delle misure
di prevenzione e protezione

Introduce

Eloisa Dacquino

Segretaria UIL Milano e Lombardia

Intervengono

Carlo Bisio

Esperto in sicurezza sul lavoro, psicologo delle organizzazioni

**La Convenzione ILO, la gestione delle violenze nella valutazione
del rischio**

Paolo Campanini

Psicologo del lavoro e psicoterapeuta

**Cause e conseguenze delle violenze, evidenze scientifiche,
interventi possibili**

Conclude

Ivana Veronese

Segretaria Confederale UIL

Per accedere al webinar

<https://tinyurl.com/eec35d5c>

