



Numero 1 / 2023

Giuseppe Casale

**Il diritto ad un mondo del lavoro libero da violenze e
molestie**

Il diritto ad un mondo del lavoro libero da violenze e molestie

Giuseppe Casale*

1. Introduzione

Come messo in evidenza da un recente studio sul tema, la violenza e le molestie (fisiche, psicologiche e sessuali) sul posto di lavoro sono un fenomeno diffuso in tutto il mondo². Riguardano indistintamente tutte le professioni le modalità di lavoro ed hanno un significativo impatto non solo sui lavoratori e sui datori di lavoro, ma anche sulle loro famiglie, sulle comunità, sulle economie e sulla società nel suo complesso. Inoltre, possono contribuire ad aggravare le disuguaglianze nelle società e minare la produttività delle imprese.

Nel 2019, la questione è stata affrontata a livello globale dalla Conferenza del Centenario dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) che, adottando la Dichiarazione del Centenario sul Futuro del Lavoro insieme alla Convenzione sulla violenza e sulle molestie n. 190 e alla relativa Raccomandazione n. 206, ha riconosciuto il diritto di ogni persona ad un modo del lavoro libero da molestie e violenza.

La Convenzione stabilisce il diritto di ogni persona ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie e fornisce la prima definizione concordata a livello internazionale di violenza e molestie nel mondo del lavoro, compresa la violenza di genere.³

La Convenzione richiede agli Stati membri che l'hanno ratificata di adottare, in consultazione con le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, un approccio inclusivo, integrato e rispondente alle esigenze di genere per prevenire ed

* Giuseppe Casale is the Director a.i. of the International Training Centre of the ILO and Director of the Turin School of Development. He is Honorary President of the International Society for Labour and Social Security Law (ISLSSL), professor of International and European Union Labour Law at the University of Turin, visiting professor in International and Comparative Labour Law at the Cà Foscari University of Venice.

² Si veda: *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, ILO, Geneva, 2022. Secondo questo studio più di una persona su cinque (22,8%, pari a 743 milioni) ha subito almeno una forma di violenza e molestie sul lavoro nel corso della propria vita lavorativa. La violenza e le molestie psicologiche sul lavoro sono state la forma più comune di violenza e molestia riferita sia dagli uomini con quasi una persona su cinque mentre le donne sono state particolarmente esposte alla violenza sessuale e alle molestie (8,2% delle donne rispetto al 5,0% degli uomini) tra le tre forme di violenza e molestie.

³ ILO, *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.108/V/2A, ILO, 2019.

eliminare la violenza e le molestie, attraverso misure di prevenzione, protezione e applicazione delle norme e rimedi, nonché di orientamento, formazione e sensibilizzazione.

Riconosce, inoltre, il ruolo e le funzioni differenti, ma complementari, dei governi, datori di lavoro e lavoratori, e le loro organizzazioni di rappresentanza, tenendo in considerazione la diversa natura e entità delle loro responsabilità.

Tali strumenti internazionali del lavoro costituiscono segni tangibili del perdurante valore e della forza del dialogo sociale e del tripartitismo, inteso come metodo essenziale per dare concreta attuazione a tali strumenti a livello nazionale.

Successivamente all'adozione dei due strumenti, l'ILO ha avviato una campagna globale per costruire il sostegno alla Convenzione n. 190 invitando i costituenti, le parti interessate e gli attori della società civile a partecipare. L'obiettivo finale è la ratifica e l'attuazione della Convenzione da parte degli stati membri.

Dopo circa quattro anni dalla sua adozione, 24 Stati Membri dell'ILO hanno ratificato la Convenzione n. 190 e molti altri stanno valutando di seguirne l'esempio.⁴ Il 13 gennaio 2023, l'Irlanda depositando presso il Direttore Generale dell'ILO lo strumento di ratifica della Convenzione sulla violenza e le molestie del 2019 (n. 190) è diventata il quinto paese dell'Unione Europea a ratificarla. Il 2022 era iniziato con quella del Regno Unito nel mese di marzo seguita a stretto giro da Albania, Antigua e Barbuda, Bahamas, Barbados, Repubblica Centrafricana, El Salvador, Messico, Nigeria, Panama, Perù, San Marino, Spagna.

Anche Argentina, Ecuador, Fiji, Grecia, Italia, Mauritius, Namibia, Somalia, Sudafrica e Uruguay hanno ratificato la Convenzione. Per questi ultimi Paesi, la Convenzione è già in vigore avendone i rispettivi parlamenti nazionali autorizzato la ratifica nel 2021.

2. Il quadro di riferimento basato sui diritti per prevenire ed eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro

La Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 riconoscono come il diritto di essere liberi dalla violenza e dalle molestie nel mondo del lavoro sia strettamente interconnesso

⁴ La Convenzione n. 190 è entrata in vigore il 25 giugno 2021, dopo dodici mesi dalla data di registrazione del Direttore Generale delle ratifiche di due Membri", avvenuta appunto il 25 giugno 2019. L'Italia, dopo la Grecia, è stata il secondo Stato membro dell'Unione Europea a ratificare la Convenzione n.190, entrata definitivamente in vigore il 29 ottobre 2022 a seguito della legge di ratifica ed esecuzione n.4 del 15 gennaio 2021. Altri Paesi si sono impegnati a ratificarla, tra questi: Belgio, Islanda, Kenya, Liberia, Mozambico, Nigeria, Papua Nuova Guinea, Senegal, Ucraina e Uzbekistan.

con tutti i principi ed i diritti fondamentali sul luogo del lavoro e, più in generale, con il lavoro dignitoso e la giustizia sociale. La necessità di tutelare la dignità di tutti gli esseri umani è un tratto caratterizzante del lavoro dell'ILO fin dalla sua nascita.⁵

Infatti, la Costituzione dell'ILO del 1919 e la Dichiarazione di Filadelfia del 1944 affermano che tutti gli esseri umani, senza distinzione di razza, di credo o di sesso, hanno il diritto di perseguire il proprio benessere materiale e il proprio sviluppo spirituale in condizioni di libertà e di dignità, di sicurezza economica e di pari opportunità.

Nel corso della sua storia, l'ILO ha adottato una serie di norme con la finalità di proteggere i lavoratori in generale, o alcune categorie di lavoratori, da situazioni in cui sono presenti violenza e molestie. Alcune Convenzioni fondamentali dell'ILO hanno contribuito in modo significativo alla prevenzione e all'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

Lavoro Forzato

La Convenzione sul lavoro forzato n. 29 del 1930 ed il relativo Protocollo del 2014 e la Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato n. 105 del 1957, per esempio, includono presupposti di reato di violenza fisica e psicologica in termini di coercizione, forzatura e obbligatorietà al lavoro.⁶ Queste Convenzioni conferiscono ai lavoratori e alle lavoratrici la dimostrazione della loro credibilità e la valutazione dell'impatto delle forme di violenza fisica e psicologica utilizzate dal datore di lavoro.

Libertà di associazione

Per quanto attiene alle libertà ed attività sindacali, il divieto di ogni forma di violenza o minaccia nei confronti delle attività sindacali è da tempo considerato un elemento

⁵ Il Consiglio di Amministrazione dell'ILO ha identificato dieci Convenzioni "fondamentali" che trattano tematiche considerate principi e diritti fondamentali sul lavoro: la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva; l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio; l'effettiva abolizione del lavoro minorile; l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e occupazione; la salute e sicurezza sul lavoro. Questi principi sono inclusi nella Dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro (1998, aggiornata nel giugno del 2022) Per maggiori informazioni vedere: ILO, "Convenzioni e Raccomandazioni" https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf.

⁶ L'articolo 2, paragrafo 1, della Convenzione sul lavoro forzato n. 29 del 1930 definisce il lavoro forzato o obbligatorio come "ogni lavoro o servizio che viene richiesto a una persona sotto la minaccia di una sanzione e per il quale la persona stessa non si è offerta volontariamente". L'uso della violenza è un mezzo per costringere un lavoratore a lavorare ed è un chiaro indicatore di una situazione di lavoro forzato ai sensi della Convenzione.

essenziale della libertà di associazione. Sebbene le Convenzioni relative alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, Convenzione n. 87 del 1948 sulla libertà di associazione e la protezione del diritto di organizzazione e Convenzione n.98 del 1949 sul diritto di organizzazione e contrattazione collettiva, non facciano esplicito riferimento alla violenza nel mondo del lavoro, la risoluzione del 1970 relativa ai diritti sindacali e al loro rapporto con le libertà civili, adottata dalla Conferenza internazionale del lavoro nella sua 54^a sessione, nonché i commenti degli organi di controllo - Comitato della Conferenza sull'applicazione delle norme (CAS) e Comitato sulla libertà di associazione (CFA) - sottolineano l'importanza del diritto alla vita, alla sicurezza e all'integrità fisica e morale della persona e di un clima privo di violenza per l'esercizio dei diritti sindacali, con un'ampia accezione di "violenza", che comprende pressioni o minacce di qualsiasi tipo.⁷

Lavoro minorile

La Convenzione sull'età minima n.138 del 1973 e la Convenzione sulle peggiori forme di lavoro minorile n.182 del 1999 regolano invece le forme di violenza fisica e psicologica nel coinvolgimento di bambini in conflitti armati, in attività illecite, in lavori pericolosi e altri lavori che possono danneggiare la loro salute psico-fisica.⁸

Discriminazione

Ai sensi della Convenzione sulla discriminazione (occupazione e lavoro) n. 111 del 1958 gli Stati che la ratificano si impegnano a dichiarare e perseguire una politica nazionale di

⁷ La violenza contro i sindacalisti viene esaminata nell'ambito della Convenzione sulla libertà di associazione e la protezione del diritto di organizzazione n. 87 del 1948, poiché le libertà civili e i diritti sindacali sono considerati una condizione essenziale per l'esercizio della libertà di associazione. L'articolo 1, paragrafo 1, della Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva n. 98 del 1949 afferma specificamente che "i lavoratori devono godere di un'adeguata protezione contro gli atti di discriminazione antisindacale nei confronti del loro impiego". Tali atti sono stati riscontrati tra cui le molestie antisindacali.

⁸ Le Convenzioni sul lavoro minorile non fanno espressamente riferimento alla protezione dalla violenza. Tuttavia, il lavoro pericoloso, come definito dall'articolo 3(1) della Convenzione sull'età minima n. 138 del 1973 e dall'articolo 3(d) della Convenzione sulle peggiori forme di lavoro minorile n. 182 del 1999, si riferisce al lavoro che può danneggiare la salute fisica e psicologica del bambino e può essere interpretato come sufficientemente ampio da comprendere gli atti di violenza. Secondo la Convenzione n. 182, l'impiego di bambini nei conflitti armati (articolo 3, lettera a)) e per attività illecite (articolo 3, lettera c)) espone i bambini anche ad abusi fisici, psicologici e sessuali. Il paragrafo 3 della Raccomandazione sulle peggiori forme di lavoro minorile n. 190 del 1999 prevede che, nel determinare i tipi di lavoro di cui all'articolo 3, lettera d), della Convenzione e nell'identificare i casi in cui esistono, si debba prendere in considerazione, tra l'altro, il lavoro che espone i bambini ad abusi fisici, psicologici o sessuali.

uguaglianza al fine di eliminare qualsiasi discriminazione nell'occupazione e nel lavoro, compresa la discriminazione sessuale.⁹

Salute e sicurezza sul lavoro

Diversi strumenti dell'ILO che riguardano la sicurezza e la salute sul lavoro (SSL), pur non menzionando esplicitamente la violenza, mirano a proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche dal rischio di violenza nel mondo del lavoro.¹⁰ Gli strumenti di sicurezza sociale dell'ILO, per esempio, sanciscono il diritto all'assistenza medica e alle cure connesse e alla riabilitazione, compresa l'assistenza e il trattamento psicologico per le vittime di infortuni sul lavoro (incidenti sul lavoro o malattie professionali) e in caso di malattia generale. Inoltre, cercano di garantire l'erogazione di pagamenti periodici in caso di incapacità temporanea al lavoro, perdita permanente della capacità di guadagno o morte.

Popolazioni indigene e tribali, lavoratori domestici, transizione all'economia formale

Altri strumenti internazionali, pur contemplando alcuni tipi di violenza e molestie sul lavoro, si riferiscono solo ad alcune di esse, o a gruppi di individui, o a categorie occupazionali, come ad esempio i popoli indigeni, il lavoro domestico, i lavoratori nell'economia informale. Tra tutte, solo la Convenzione n.169 sui diritti dei popoli indigeni e tribali fa chiaramente menzione di molestia sessuale. La Convenzione n. 169 del 1989 rappresenta, infatti, il primo strumento dell'ILO a fare esplicito riferimento alle molestie sessuali. L'articolo 20, paragrafo 3, prevede che i governi adottino misure per garantire che i lavoratori delle popolazioni indigene non siano soggetti a molestie sessuali. L'articolo 5 della Convenzione sui lavoratori domestici del 2011 (n. 189) richiede l'adozione di misure per garantire che i lavoratori domestici godano di un'effettiva protezione contro ogni forma di abuso, molestia e violenza. La Raccomandazione sulla transizione dall'economia informale a quella formale del 2015 (n. 204) richiede un quadro politico integrato che

⁹ Le molestie sessuali sono considerate una grave manifestazione di discriminazione sessuale da affrontare nel contesto della Convenzione (ILO, 2012, paragrafo 789). Il Comitato di esperti sull'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni (CEACR) esorta i governi ad adottare misure efficaci per prevenire e vietare le molestie sessuali.

¹⁰ La Convenzione n. 155 del 1981 sulla salute e la sicurezza dei lavoratori; la Raccomandazione n. 164 del 2002 di accompagnamento e il Protocollo n. 155 del 2002; la Convenzione n. 161 del 1985 sui servizi sanitari sul lavoro e la Raccomandazione n. 171 di accompagnamento; la Raccomandazione n. 194 del 2002 sulle malattie professionali: elenco e registrazione; la Convenzione n. 187 del 2006 sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro e la Raccomandazione n. 197 di accompagnamento.

affronti l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione e violenza, compresa la violenza di genere sul luogo di lavoro. La Raccomandazione invita inoltre gli Stati membri ad adottare "misure immediate per affrontare le condizioni di lavoro insicure e malsane che spesso caratterizzano il lavoro nell'economia informale; e a promuovere ed estendere la protezione della sicurezza e della salute sul lavoro ai datori di lavoro e ai lavoratori dell'economia informale.

3. Il concetto di violenza e molestie nel mondo del lavoro

Prima dell'adozione della Convenzione n. 190 non esisteva una definizione unica ed universalmente accettata del termine "violenza e molestie" nel mondo del lavoro. Di conseguenza, le definizioni, i sistemi legali e le percezioni di molestie e violenza esistenti erano destinate a variare a seconda dei contesti e delle culture di riferimento.¹¹

Tenendo conto di queste realtà, la Convenzione n. 190 ha stabilito per la prima volta a livello internazionale una definizione generale ed universale di violenza e molestie nel mondo del lavoro. In base alla Convenzione, con l'espressione "violenza e molestie" sul lavoro si fa riferimento ad "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, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere" (articolo 1, lettera a). Questa definizione è stata elaborata in modo particolarmente flessibile per facilitarne la trasposizione in leggi e prassi nazionali di diversi Paesi.¹²

L'impianto generale della Convenzione è basato su un approccio inclusivo, integrato ed incentrato sulla persona ed estende la protezione contro le molestie e la violenza a tutti i lavoratori, le lavoratrici e le altre persone nel mondo del lavoro — a prescindere dal tipo di contratto — includendo apprendisti/e, gli individui che svolgono il ruolo o l'attività di imprenditore o imprenditrice, nel settore pubblico e privato, in imprese nel settore formale e informale, e in zone rurali e urbane.

Inoltre, per prevenire e affrontare l'espansione della violenza e delle molestie oltre il luogo fisico di lavoro come tradizionalmente inteso, tale definizione ricomprende la violenza e le molestie che si verificano, ad esempio, durante i viaggi di lavoro, durante il tragitto da e

¹¹ ILO, "Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of Proceedings", Provisional Record, ILC108-PR7B(Rev.), ILO, 2019.

¹² ILO, *Final Record Vote on the Adoption of the Recommendation Concerning [sic] the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work*", ILO, Geneva, 2019.

verso il lavoro, in alloggi messi a disposizione dal datore di lavoro o a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (articolo 3). La violenza e le molestie sul lavoro possono essere fisiche (quali, ad esempio, aggressioni fisiche, pestaggi, calci, schiaffi, pugnalate, sparatorie, spinte, morsi, ecc.); psicologiche (quali, ad esempio, abusi verbali, mobbing, bullismo e cyberbullismo); le molestie psicologiche possono manifestarsi, in particolare, in un atteggiamento di discredito e nell'isolamento della vittima, nell'esclusione dalle informazioni, attraverso la calunnia e l'irrisione, senza rispettare i diritti della vittima e sminuendone le opinioni, fissando obiettivi irraggiungibili e scadenze impossibili, sottoutilizzando il talento, ecc.); e/o sessuali (quali, ad esempio, aggressioni, ricatti, e avance sessuali, commenti di natura sessuale, commenti denigratori sul sesso della vittima, allusioni, esibizione di materiale sessualmente allusivo o esplicito, ecc.). La violenza e le molestie sul lavoro possono essere perpetrate tra colleghi (violenza orizzontale), tra superiori e subordinati (violenza verticale), o da clienti/pazienti (violenza da parte di terzi).

La nuova norma internazionale pone poi l'accento sull'obbligo degli Stati membri di promuovere, rispettare e attuare i principi e il diritto alla non discriminazione e alla parità sul lavoro attraverso interventi che tengano in considerazione la prospettiva di genere. Esso riconosce che le donne sono colpite in modo sproporzionato e che una protezione efficace richiede che si affrontino le cause radicate nella società, come ad esempio l'abuso di potere e le posizioni diseguali (preambolo e articoli 1, 4, 5 e 10 della Convenzione, e paragrafi 16-18 della Raccomandazione).

Quest'obbligo si estende alle lavoratrici, lavoratori e altri soggetti "appartenenti ad uno o più gruppi vulnerabili o a gruppi in situazioni di vulnerabilità che risultino sproporzionatamente colpiti da violenza e molestie nel mondo del lavoro" (articolo 5 della Convenzione e paragrafi 10-13 della Raccomandazione).

La Convenzione riconosce la connessione tra violenza domestica e mondo del lavoro. Essa chiede agli Stati membri di riconoscere gli effetti della violenza domestica e a mitigarne l'impatto sul mondo del lavoro. La Raccomandazione integra la Convenzione identificando alcune misure specifiche che possono essere adottate, incluso il congedo per le vittime, modalità di lavoro flessibili, protezione temporanea contro il licenziamento, inclusione della violenza domestica nella valutazione dei rischi sul luogo di lavoro e sensibilizzazione sugli effetti della violenza domestica (articolo 10(f) della Convenzione e paragrafo 18 della Raccomandazione). Essa riconosce che alcuni settori, professioni modalità di lavoro, come il settore sanitario, i trasporti, l'istruzione e il lavoro domestico o il lavoro notturno o in aree isolate, possono essere più esposti a violenza e molestie. Essa richiede inoltre agli Stati membri, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, di

identificare tali settori e adottare misure per proteggere in modo efficace le persone interessate (articolo 8 della Convenzione e paragrafo 9 della Raccomandazione).

4. L'obbligo di garantire la protezione e la prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

Come abbiamo visto, la Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 si caratterizzano per la loro struttura fondata sull'efficacia e sull'effettività della tutela attraverso un "approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla politica di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro". Questo approccio si articola su tre pilastri principali, vale a dire:

1. Protezione e prevenzione;
2. Verifica dell'applicazione e meccanismi di ricorso e di risarcimento;
3. Orientamento, formazione e sensibilizzazione.

In materia di protezione e prevenzione, si chiede a ciascuno Stato di rispettare il divieto di violenza e molestie ai sensi di legge e di adempiere, promuovere e realizzare i principi e i diritti fondamentali nei luoghi lavoro e di adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere azioni e misure di prevenzione adeguate, comprendendo la violenza e le molestie di genere (articolo 7). In particolare i paesi membri della Convenzione si impegnano a garantire misure che promuovano: la libertà di associazione; l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva; l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio; l'effettiva abolizione del lavoro minorile; l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione; la salute e sicurezza sul lavoro e la promozione del lavoro dignitoso. Per quanto attiene l'inclusione della violenza e delle molestie nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (articolo 9) nonché l'identificazione dei relativi pericoli, la valutazione dei rischi psicosociali correlati, la Convenzione obbliga gli Stati ad identificare e valutare i rischi di minacce e violenza, al fine di adottare misure efficaci di prevenzione, estendendo o eventualmente adattando le misure esistenti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, oppure elaborando, qualora necessario, misure specifiche. A tal riguardo la Raccomandazione invita gli Stati a sviluppare e diffondere modelli 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 a gruppi vulnerabili".¹³

Attraverso, poi, la previsione degli strumenti di verifica dell'applicazione e meccanismi di ricorso e di risarcimento, la Convenzione si occupa di conferire effettività ed efficacia alla tutela delle vittime nel caso di molestie e delle violenze già verificatesi. Essa stabilisce che l'attuazione e monitoraggio di dette misure devono coinvolgere le lavoratrici ed i lavoratori, come pure dei loro rappresentanti. Gli Stati, si stabilisce, devono assicurare l'esistenza di meccanismi di ricorso e di risarcimento adeguati ed efficaci, includendovi i meccanismi e i procedimenti di denuncia e risoluzione delle controversie come, ad esempio, procedimenti di denuncia e di indagine nel posto di lavoro, accesso a tribunali o altre giurisdizioni specifiche, protezione contro le ritorsioni per vittime, testimoni e informatrici/tori, come pure sostegno legale, sociale, medico e amministrativo. Essi devono anche prevedere il diritto alle dimissioni con indennità, il reintegro nel posto di lavoro e il risarcimento dei danni. Viene inoltre riconosciuto il diritto delle vittime ad abbandonare il posto di lavoro in caso di pericolo serio ed imminente per la salute e la sicurezza. Completa il quadro il par. 17 della Raccomandazione che include, tra gli strumenti di supporto alle vittime, il sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro, servizi di ascolto telefonico disponibili 24 ore al giorno, centri per la gestione di crisi, inclusi alloggi protetti ed unità di polizia specializzate o agenti di polizia con formazione specifica al supporto delle vittime.

Per quanto attiene alle misure di orientamento, formazione e sensibilizzazione, la Convenzione riafferma il ruolo chiave della prevenzione ed individua la formazione come strategia culturale per garantire che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano prevenute ed eliminate.

A complemento di quanto previsto dalla Convenzione, la relativa raccomandazione fornisce delle indicazioni sulle aree meritevoli di attenzione, includendovi lo sviluppo di linee guida per l'elaborazione di programmi d'informazione e formazione che intervengano sui fattori che aumentano la probabilità della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (per esempio la discriminazione, l'abuso dei rapporti di potere e le norme sul genere, quelle culturali e sociali) e che siano diretti a lavoratrici e lavoratori, datori/trici di lavoro e

¹³ Lo sviluppo di regolamenti e politiche efficaci a sostegno di un mondo del lavoro libero da violenza e molestie richiede la raccolta di dati tempestivi, completi e affidabili. Tuttavia, i dati sulla violenza e sulle molestie sono spesso limitati a causa di tabù culturali, vergogna o paura di parlare, oltre che per la mancanza di chiarezza su ciò che costituisce un comportamento inaccettabile. La Raccomandazione riconosce l'importanza delle informazioni statistiche. Gli Stati membri sono chiamati a compiere sforzi ulteriori per raccogliere e pubblicare statistiche disaggregate per sesso, forma di violenza e molestie e settore di attività economica, nonché le caratteristiche dei gruppi in situazioni di vulnerabilità. Questo è necessario per informare e monitorare le politiche per prevenire e contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro (paragrafo 22 della Raccomandazione).

operatori pubblici (ad esempio giudici, ispettori del lavoro, agenti di polizia, pubblici ministeri e altri funzionari).

In tale contesto, corsi di formazione professionali vengono organizzati annualmente presso il Centro Internazionale di Formazione dell'ILO con sede a Torino. Come si può constatare, tale norma promuove lo sviluppo di modelli di codici di condotta e di strumenti per la valutazione dei rischi in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro, come pure la realizzazione di campagne pubbliche di sensibilizzazione che diffondano un messaggio di “tolleranza zero” rispetto a violenza e molestie nel mondo del lavoro, affrontino gli atteggiamenti discriminatori e prevengano la stigmatizzazione di vittime, querelanti, testimoni e informatori.