

## Convenzione 190

# **CONVENZIONE 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 centottesima sessione (del  
Centenario) in data 10 giugno 2019;
- Richiamando la Dichiarazione di Filadelfia che stabilisce che tutti gli esseri  
umani, senza distinzione di razza, credo religioso o sesso, hanno il diritto  
di perseguire il proprio benessere materiale e il proprio sviluppo  
spirituale in condizioni di libertà e dignità, sicurezza economica e pari  
opportunità;
- Ribadendo la rilevanza delle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione  
Internazionale del Lavoro;
- Richiamando altri strumenti internazionali pertinenti, quali la Dichiarazione  
universale dei diritti umani, il Patto internazionale relativo ai diritti civili  
e politici, il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali,  
la Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di  
discriminazione razziale, la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma  
di discriminazione nei confronti delle donne, la Convenzione  
internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei  
membri delle loro famiglie e la Convenzione sui diritti delle persone con  
disabilità;
- Riconoscendo il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e  
dalle molestie, ivi compresi la violenza e le molestie di genere;
- Riconoscendo che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono  
costituire un abuso o una violazione dei diritti umani, e che la violenza e  
le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono  
inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso;
- Riconoscendo 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;
- Ricordando che i 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;
- Riconoscendo 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;

---

<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.

Riconoscendo che 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;

Rilevando come la violenza e le molestie siano incompatibili con lo sviluppo di imprese sostenibili e abbiano un impatto negativo sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla partecipazione dei lavoratori, sulla reputazione delle imprese e sulla produttività;

Riconoscendo che le molestie e la violenza di genere colpiscono sproporzionatamente donne e ragazze e riconoscendo 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;

Rilevando come la violenza domestica possa avere ripercussioni sull'occupazione, la produttività e la salute e sicurezza e che i governi, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, e le istituzioni del mercato del lavoro possano adoperarsi, nel quadro di altre misure, al fine di identificare, reagire e intervenire sulle conseguenze della violenza domestica;

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 Convenzione internazionale,

adotta oggi, ventuno giugno duemiladiciannove la seguente Convenzione, che sarà denominata Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019.

## I. DEFINIZIONI

### *Articolo 1*

1. Ai fini della presente Convenzione:

- a) 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;
- b) 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.

2. Fatto salvo quanto stabilito ai commi *a)* e *b)* del paragrafo 1 del presente articolo, le definizioni di cui alle leggi e ai regolamenti nazionali possono prevedere un concetto unico o concetti distinti.

## II. AMBITO DI APPLICAZIONE

### *Articolo 2*

1. La presente Convenzione 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.

2. La presente Convenzione si applica a tutti i settori, sia privati che pubblici, nell'economia formale e informale, in aree urbane o rurali.

### *Articolo 3*

La presente 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:

- a)* nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
- b)* 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 igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- c)* durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- d)* a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- e)* all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
- f)* durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

## III. PRINCIPI FONDAMENTALI

### *Articolo 4*

1. A seguito della ratifica della presente Convenzione, i Membri sono tenuti a rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie.

2. 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. Un tale approccio deve tenere in considerazione la violenza e le molestie che coinvolgono soggetti terzi, qualora rilevante, e includere:

- a) il divieto di violenza e molestie ai sensi di legge;
- b) la garanzia che le politiche pertinenti contemplino misure per l'eliminazione della violenza e delle molestie;
- c) l'adozione di una strategia globale che preveda l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie;
- d) l'istituzione o il rafforzamento dei meccanismi per l'applicazione e il monitoraggio;
- e) la garanzia per le vittime di poter accedere a meccanismi di ricorso e di risarcimento, come pure di sostegno;
- f) l'istituzione di misure sanzionatorie;
- g) lo sviluppo di strumenti, misure di orientamento, attività educative e formative e la promozione di iniziative di sensibilizzazione secondo modalità accessibili e adeguate;
- h) 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.

3. Attraverso l'adozione e l'attuazione dell'approccio di cui al paragrafo 2 del presente articolo, ciascun Membro riconosce i ruoli e le funzioni, diversi e complementari, di governi nonché di datori di lavoro e lavoratori e delle rispettive organizzazioni, tenendo conto della diversità della natura e della portata delle rispettive responsabilità.

#### *Articolo 5*

Nell'ottica della prevenzione e dell'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ciascun Membro si impegna a rispettare, promuovere e attuare i principi e i diritti fondamentali sul lavoro, con particolare riferimento alla libertà di associazione e all'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio, l'effettiva abolizione del lavoro minorile e l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione, oltre a promuovere il lavoro dignitoso.

#### *Articolo 6*

Ciascun Membro si impegna ad adottare leggi, regolamenti e politiche che garantiscano il diritto alla parità e alla non discriminazione in materia di impiego e professione, ivi compreso per le lavoratrici, come pure per i lavoratori e per 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.

### IV. PROTEZIONE E PREVENZIONE

#### *Articolo 7*

Fatto salvo quanto stabilito all'articolo 1 e coerentemente con lo stesso, ciascun Membro si impegna ad adottare leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, inclusi violenza e molestie di genere.

#### *Articolo 8*

Ciascun Membro dovrà assumere misure adeguate atte a prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, ivi compreso:

- a) il riconoscimento del ruolo determinante delle autorità pubbliche con riferimento ai lavoratori dell'economia informale;
- b) l'identificazione, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate, nonché attraverso altre modalità, dei settori o delle professioni e delle modalità di lavoro in cui i lavoratori e altri soggetti interessati risultino maggiormente più esposti alla violenza e alle molestie;
- c) l'adozione di misure che garantiscano una protezione efficace di tali soggetti.

#### *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.

V. VERIFICA DELL'APPLICAZIONE E MECCANISMI  
DI RICORSO E DI RISARCIMENTO

*Articolo 10*

Ciascun Membro dovrà adottare misure adeguate al fine di:

- a) controllare e applicare le leggi e i regolamenti nazionali in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro;
- b) garantire facile accesso a meccanismi di ricorso e di risarcimento adeguati ed efficaci, nonché a meccanismi e procedimenti di denuncia e di risoluzione delle controversie nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro che siano sicuri, equi ed efficaci, quali:
- i) procedimenti di denuncia e di indagine, nonché, se appropriato, meccanismi di risoluzione delle controversie nei luoghi di lavoro;
  - ii) meccanismi di risoluzione delle controversie esterni ai luoghi di lavoro;
  - iii) tribunali o altre giurisdizioni;
  - iv) protezione contro la vittimizzazione o le ritorsioni nei confronti di querelanti, vittime, testimoni e informatori;
  - v) misure di sostegno legale, sociale, medico e amministrativo a favore dei querelanti e delle vittime;
- c) proteggere la vita privata dei soggetti coinvolti e la riservatezza, nella misura massima possibile e a seconda dei casi, e garantire che le esigenze di protezione della vita privata e della riservatezza non vengano utilizzate impropriamente, evitandone qualsivoglia utilizzo inopportuno;
- d) introdurre sanzioni, se del caso, nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro;
- e) stabilire che le vittime di violenza e molestie di genere nel mondo del lavoro possano avere accesso effettivo a meccanismi di risoluzione delle controversie e di denuncia, a meccanismi di supporto, a servizi e a meccanismi di ricorso e risarcimento che tengano in considerazione la prospettiva di genere e che siano sicuri ed efficaci;
- f) riconoscere gli effetti della violenza domestica e, nella misura in cui ciò sia ragionevolmente fattibile, attenuarne l'impatto nel mondo del lavoro;

- g) garantire ai lavoratori il diritto di abbandonare una situazione lavorativa laddove abbiano giustificati motivi di ritenere che questa possa costituire un pericolo serio e imminente alla vita, alla salute o alla sicurezza in ragione di violenza e molestie, senza per questo essere oggetto di ritorsioni o di qualsivoglia altra indebita conseguenza, oltre al dovere di informarne la direzione;
- h) garantire che gli ispettorati del lavoro e le altre autorità competenti, a seconda dei casi, siano abilitati a trattare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, in particolare ordinando l'adozione di misure immediatamente esecutive o l'interruzione dell'attività lavorativa nei casi di pericolo imminente per la vita, la salute o la sicurezza, fatti salvi i diritti di ricorso alle autorità giudiziarie o amministrative ai sensi di legge.

## VI. ORIENTAMENTO, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

### *Articolo 11*

In consultazione con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, ciascun Membro è tenuto ad adoperarsi al fine di garantire che:

- a) la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto delle politiche nazionali pertinenti, come quelle in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione sul lavoro, nonché quelle in materia di migrazione;
- b) siano messi a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, come pure delle autorità competenti, misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti, in formati accessibili a seconda dei casi, sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;
- c) vengano attuate iniziative in materia, tra cui campagne di sensibilizzazione.

## VII. MODALITÀ DI APPLICAZIONE

### *Articolo 12*

Le disposizioni della presente Convenzione si applicano attraverso leggi e regolamenti nazionali, come pure tramite contratti collettivi o altre misure conformi alle procedure nazionali, includendovi l'ampliamento o l'adattamento delle misure esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro affinché prevedano la violenza e le molestie, nonché tramite lo sviluppo di misure specifiche, laddove necessario.

## VIII. DISPOSIZIONI FINALI

### *Articolo 13*

Le ratifiche formali della presente Convenzione dovranno essere comunicate per la registrazione al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro.

### *Articolo 14*

1. 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.
2. Essa entrerà in vigore dopo dodici mesi dalla data di registrazione del Direttore Generale delle ratifiche di due Membri.
3. In seguito, questa Convenzione entrerà in vigore per ciascun Membro dodici mesi dopo la data di registrazione della ratifica.

### *Articolo 15*

1. Ogni Membro che ha ratificato la presente Convenzione può denunciarla allo scadere di un periodo di dieci anni dopo la data iniziale di entrata in vigore della Convenzione, mediante un atto comunicato al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro per la registrazione. Tale denuncia non avrà effetto fino a un anno dopo la data in cui è stata registrata.
2. Ogni Membro che ha ratificato la presente Convenzione e che, nel termine di un anno dopo lo scadere del periodo di dieci anni di cui al paragrafo precedente, non si avvale della facoltà di denuncia prevista dal presente articolo sarà vincolato per un nuovo periodo di dieci anni ed in seguito potrà denunciare la presente Convenzione durante il primo anno di ciascun nuovo periodo di dieci anni alle condizioni previste nel presente articolo.

### *Articolo 16*

1. Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro dovrà notificare a tutti i Membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la registrazione di tutte le ratifiche e di tutti gli atti di denuncia comunicati dai Membri dell'Organizzazione.
2. Nel notificare ai Membri dell'Organizzazione la registrazione della seconda ratifica che gli sarà stata comunicata, il Direttore Generale richiamerà l'attenzione dei Membri dell'Organizzazione sulla data in cui la presente Convenzione entrerà in vigore.

#### *Articolo 17*

Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro dovrà comunicare al Segretario Generale delle Nazioni Unite, ai fini della registrazione conformemente all'articolo 102 dello Statuto delle Nazioni Unite, informazioni complete riguardo a tutte le ratifiche ed a tutti gli atti di denuncia registrati conformemente agli articoli precedenti.

#### *Articolo 18*

Ogniqualevolta lo ritenga necessario, il Consiglio di amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro dovrà presentare alla Conferenza generale un rapporto sull'applicazione della presente Convenzione e dovrà considerare l'opportunità di inserire la questione della sua revisione totale o parziale all'ordine del giorno della Conferenza.

#### *Articolo 19*

1. Qualora la Conferenza adotti una nuova convenzione che modifica la presente Convenzione e a meno che la nuova convenzione non disponga diversamente:

- a) la ratifica ad opera di un Membro della nuova convenzione riveduta comporterebbe di diritto, nonostante le disposizioni dell'articolo 15 di cui sopra, la denuncia immediata della presente Convenzione, a condizione che la nuova convenzione riveduta sia entrata in vigore;
- b) a decorrere dalla data di entrata in vigore della nuova convenzione riveduta, la presente Convenzione cesserebbe di essere oggetto di ratifica da parte dei Membri.

2. La presente Convenzione rimarrà in ogni caso in vigore nella sua forma e contenuto per i Membri che l'abbiano ratificata e che non ratifichino la convenzione riveduta.

#### *Articolo 20*

Le versioni in francese e in inglese della presente Convenzione fanno ugualmente fede.

## **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 potrà essere menzionata come 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 nel diritto  
penale, se del caso.

3. I Membri 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).

---

<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 buone pratiche in materia di processi di negoziazione e sul contenuto 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 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; 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 dei lavoratori e del datore 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 dei lavoratori a essere informati di qualsivoglia pericolo;
- g) includere misure a protezione dei querelanti, delle vittime, dei testimoni e degli informatori contro la vittimizzazione e le ritorsioni.

8. 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. 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 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 ai lavoratori e ai 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 agli 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 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 i querelanti e le 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 terapia medica e supporto psicologico;
- f)* centri 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 a 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 consulenza 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 i 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 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 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)* 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.

- d)* 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.
- 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.