

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 16 settembre 2024 n. 32

Lo studio dell'ILO "*Violence and harassment in the world of work*", pubblicato il 27 agosto scorso, offre un ricco quadro di informazioni in merito alla implementazione della Convenzione Internazionale n. 190, focalizzandosi in modo specifico sulle iniziative intraprese dai sindacati e sulla attuazione della Convenzione nell'ambito della contrattazione collettiva.

Il preambolo della Convenzione stessa e molti dei suoi articoli fanno riferimento alla necessità di consultare le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, e l'articolo 12 si riferisce alle modalità di applicazione in questi termini : "*Le disposizioni della presente Convenzione saranno applicate mediante leggi e regolamenti nazionali, nonché mediante contratti collettivi o altre misure coerenti con la pratica nazionale, compreso l'estensione o l'adattamento delle misure esistenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro per contrastare la violenza e le molestie, e sviluppando misure specifiche, ove necessario*".

È noto che, verso la metà del 2020, la pandemia cominciava ad avere un grave impatto economico e occupazionale in molti paesi e lungo le catene di approvvigionamento globali. A causa dei lockdown e di altre restrizioni al commercio, sono stati a rischio fino a 255 milioni di posti di lavoro nel settore manifatturiero. **Nei settori dell'abbigliamento e dell'elettronica, la perdita di posti di lavoro e la riduzione dei salari e delle indennità a favore dei lavoratori hanno aumentato la vulnerabilità delle donne lavoratrici alla violenza e alle molestie.**

Durante questo periodo si è verificato un aumento senza precedenti delle violenze basate sul genere della lavoratrice (*Bastidas Aliaga, Gender inequality during the pandemic: perspectives of women workers in Latin America and the Caribbean*". *International Journal of Labour Research* 10 (1/ 2), 91–106, 2020).

La pandemia ha rafforzato le disuguaglianze strutturali di genere e le relazioni di potere ineguali che derivano dalla globalizzazione neoliberista, aumentando le barriere affrontate dalle donne nella piena partecipazione al mercato del lavoro e nell'assumere posizioni attive e di leadership.

In questo contesto, è stato affermato che *"la disuguaglianza di genere costituisce forse la forma più feroce di ritorsione all'esercizio dei diritti alla libertà di riunione pacifica e di associazione delle lavoratrici"*.

L'intensificazione del lavoro e l'aumento degli obiettivi di produzione, l'imposizione di orari prolungati e di straordinari involontari hanno avuto un impatto negativo sulla salute e sulla sicurezza economica dei lavoratori. L'insicurezza e il peggioramento delle condizioni di lavoro hanno reso ancora più difficile per le donne denunciare violenze e molestie. **In Indonesia, ad esempio, un'indagine condotta nel 2021 ha rilevato che molti lavoratori hanno dovuto affrontare forme estreme di disagio e che le donne sono state colpite in modo sproporzionato dalla pandemia, a livello sociale ed economico, mentre molte non erano neppure consapevoli dei propri diritti.**

In India, poi, nelle catene di fornitura globali nei settori dell'abbigliamento e dell'elettronica, la perdita di posti di lavoro e la riduzione dei salari e delle indennità hanno indebolito la loro stessa capacità di denunciare gli incidenti e le molestie subiti.

Quasi il 60% delle donne in tutto il mondo lavora poi nell'economia informale, con pochi o nessun beneficio sociale. In secondo luogo, è emersa una nuova e più urgente attenzione verso le nuove forme di violenza e molestie in un mondo del lavoro radicalmente cambiato durante la pandemia. *Queste includono per esempio le violenze e molestie da parte di terze persone, fenomeno che colpisce i lavoratori che forniscono servizi di prima linea ed essenziali, e poi si deve tenere conto dell'impatto della digitalizzazione e dei nuovi modelli di lavoro da remoto.*

La pandemia ha evidenziato come le economie nazionali dipendano da un gran numero di donne che svolgono lavori di prima linea e poco retribuiti, che forniscono servizi sanitari, comunitari e altri servizi essenziali, come infermieri e assistenti per gli anziani.

In terzo luogo, la pandemia ha portato a livelli ancora più elevati di violenza domestica, definita la “seconda pandemia”. I casi di donne che cercano aiuto sono più che raddoppiati in molti paesi del mondo. Con la chiusura delle scuole, degli asili nido e dei servizi per gli anziani, il carico delle donne nel lavoro di cura è aumentato in modo significativo.

Le richieste dei sindacati globali per politiche di assistenza attente al genere sono state incorporate nelle strategie generali di risposta dei sindacati e sono state collegate ai preoccupanti e crescenti livelli di discriminazioni di genere.

Le iniziative e le strategie elaborate per proteggere il lavoro, i salari e la sicurezza dei lavoratori

Lo scandalo #MeToo del gennaio 2022 nel settore dell'intrattenimento nei Paesi Bassi, nel popolare programma “The Voice of Holland”, in cui diverse giovani donne hanno accusato di aver subito molestie e abusi sessuali, ha portato il governo ad agire per ratificare la Convenzione n. 190 e introdurre una nuova legislazione relativa alla coercizione che garantirà che la mancanza di consenso esplicito sarà considerata come stupro.

In Benin, un video diventato virale sui social media che mostrava un professore universitario che picchiava sua moglie, ha portato il governo ad agire immediatamente per modificare la legge sulla violenza contro le donne. Ciò ha contribuito a rafforzare la campagna della confederazione sindacale del Benin, COSI, per la ratifica della Convenzione n. 190.

La risoluzione della Conferenza Internazionale del lavoro del 2021 ha lanciato un appello globale all'azione, chiedendo un'agenda di impegni concreti per l'uguaglianza, e l'inclusione nei settori pubblico e privato, volta a eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro e volto ad

eliminare discriminazioni di ogni tipo.

Alcuni paesi hanno risposto con nuove leggi per affrontare gli effetti della crisi sull'occupazione, sull'economia e/o sul genere. *In Spagna, ad esempio, sono state introdotte misure urgenti sulla parità di genere sul lavoro, attraverso nuove norme sui piani obbligatori per la parità nelle aziende con più di 50 dipendenti, comprese misure per affrontare la discriminazione di genere, da negoziare con i sindacati.*

In Australia, dagli esiti dell'Inchiesta nazionale sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro australiani, si è tratta la necessità per il governo di ratificare la Convenzione n. 190, comprendente un'ampia definizione di violenza e molestie, garantendo l'attuazione di misure positive da parte dei datori di lavoro.

La ricerca condotta da IndustriALL sui rischi della discriminazione di genere nei settori minerario, dell'abbigliamento e dell'elettronica ha contribuito a gettare le basi per costruire l'azione sindacale, l'organizzazione e le negoziazioni sulla prevenzione, e per realizzare cambiamenti sul posto di lavoro a livello nazionale e globale (Pillinger J, Runge R, King C. *Stopping Gender-Based Violence and Harassment in the World of Work. The campaign for an ILO Convention*. Newcastle: Agenda Publishing, 2022).

Questi rischi includono disuguaglianze di genere, inclusa una cultura dell'impunità e della colpevolizzazione delle vittime; precarietà del lavoro, retribuzioni basse e condizioni di lavoro inadeguate; pressioni sulla produzione che portano a molestie verbali e pratiche abusive. Ulteriori rischi sorgono in relazione all'assenza di politiche e consapevolezza in merito all'impatto della violenza sul lavoro.

I sindacati in Bangladesh hanno riferito che i lavoratori hanno dovuto sopportare carichi di lavoro più pesanti e orari di lavoro più lunghi, in alcuni casi addirittura fino a 18 ore al giorno. Questo ambiente di lavoro ha portato a un aumento significativo dello stress e della pressione lavorativa, e

a livelli più elevati di violenza e molestie, oltreché a maggiori rischi per le donne che tornano a casa di notte. Mentre alcune fabbriche sindacalizzate hanno concordato misure sui trasporti sicuri, come gli autobus forniti dall'azienda, la maggior parte delle fabbriche restano non sindacalizzate.

Le lavoratrici dell'industria tessile in Bangladesh sono scese in strada per chiedere maggiori tutele sul posto di lavoro, inclusa la ratifica della Convenzione n. 190.

La Convenzione Internazionale n. 190 è stata sempre intesa dai sindacati come strumento per sostenere il rafforzamento delle leggi e degli obblighi per i datori di lavoro.

In molti paesi le campagne per la ratifica della Convenzione n. 190 hanno continuato a rafforzarsi. **Ad esempio, le donne in Medio Oriente e in Nord Africa si sono mobilitate in modalità che non hanno avuto sicuramente precedenti per chiedere ai governi di ratificare la Convenzione n. 190. Molte di queste donne sostengono che la Convenzione ha contribuito a portare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro fuori da coni d'ombra.** (IndustriALL , *Middle East and North Africa unions campaign for ratification of ILO C190*, 2021).

Alcuni sindacati in Sud Africa sono riusciti a negoziare tutele importanti dei lavoratori. Ad esempio, durante il blocco del 2020, il Sindacato dei lavoratori dell'abbigliamento e del tessile dell'Africa meridionale (SACTWU), forte sostenitore della ratifica della Convenzione n. 190, ha raggiunto un accordo con i datori di lavoro per garantire sei settimane di retribuzione piena a 80.000 lavoratori, la maggior parte dei quali erano donne.

Il ruolo della legge nel rafforzare la contrattazione collettiva sul tema della violenza e delle molestie sulle donne.

Il Rapporto fornisce esempi di Paesi che hanno aumentato il ricorso alla contrattazione collettiva a

seguito di riforme giuridiche progressiste. In Giappone, una legge del 2019 (modifiche alla legge n. 132/1966 sulle misure per l'occupazione), ha affrontato il problema della lotta alle molestie (bullismo sul posto di lavoro) e alle molestie di carattere sessuale. Inoltre, ai sensi della legge sulla promozione della politica globale del lavoro (n. 24 del 2019 (c.d. Reiwa), i datori di lavoro sono tenuti ad adottare una politica di prevenzione delle molestie sul posto di lavoro.

Dal 1° giugno 2020 sono entrate in vigore le nuove norme contro le molestie sessuali e le molestie legate alla gravidanza, al parto e al congedo per la maternità. Queste disposizioni hanno contribuito a inquadrare la contrattazione a livello aziendale come un importante meccanismo di attuazione delle previsioni legislative. I sindacati hanno fornito indicazioni contrattuali al riguardo, compresi esempi di politiche che potevano fungere da modello.

In India, la legge sulle molestie sessuali delle donne sul posto di lavoro relativa alla prevenzione, proibizione e riparazione delle violenze, del 2013, impone ai datori di lavoro l'obbligo di istituire comitati interni per i reclami sulle molestie sessuali. Questa legge ha aiutato i sindacati a negoziare programmi di sensibilizzazione e formazione sulla comprensione della violenza e delle molestie e su come gestire le denunce in modo efficace.

In Canada, le misure sono allineate alle disposizioni della Convenzione n. 190. Il Codice del lavoro prevede il diritto a 10 giorni di congedo all'anno per le vittime di violenza, di cui 5 retribuiti. I Regolamenti fanno riferimento anche alle vulnerabilità affrontate dalle donne, gli uomini, le popolazioni indigene, le persone LGBTQ2+, le persone con disabilità.

È stato rafforzato anche il ruolo della contrattazione collettiva nella prevenzione della violenza e delle molestie.

In Vietnam è stato concordato e implementato nel 2021 un codice del lavoro modificato, che fornisce ai dipendenti una migliore protezione dalle molestie sessuali e dalla discriminazione-

Esiste una collaborazione tra i partner tripartiti (Ministero del Lavoro, Camera di Commercio e Industria del Vietnam e Confederazione Generale del Lavoro del Vietnam) che hanno concordato

congiuntamente un Codice di condotta sulle molestie sessuali nel 2015.

Per quanto riguarda il caso italiano, le tre principali confederazioni sindacali (CGIL, CISL, UIL) hanno avuto un ruolo attivo nella campagna e nei processi di ratifica della Convenzione n. 190, in alleanza con parlamentari trasversali e gruppi della società civile. I sindacati hanno svolto un ruolo attivo nel Comitato tripartito permanente del Ministero del Lavoro e nel disegno di legge che ne ha consentito la ratifica.

Nel 2021, come parte del processo di ratifica della Convenzione nel Regno Unito, il Trade Union Congress e i sindacati affiliati, hanno chiesto leggi più forti per proteggere i lavoratori dalle molestie sessuali e dalla vittimizzazione. **Le indagini del Trade Union Congress hanno mostrato che una lavoratrice su due subisce molestie sessuali e due lavoratrici LGBTI su tre sono discriminate (TUC 2021).** Il TUC, come parte di un'ampia alleanza di sindacati affiliati, ha lanciato la campagna #ThisIsNotWorking e ha chiesto nuovi obblighi legali a carico dei datori di lavoro per porre fine alle molestie sessuali.

Il linguaggio e il quadro regolamentare della Convenzione n. 190 sono in fase di allineamento con gli accordi globali e gli impegni congiunti tra sindacati e imprese multinazionali di settori quali quello bancario, energetico, delle telecomunicazioni.

I governi che non hanno ratificato la Convenzione n. 190 sono fortemente incoraggiati a farlo. Il dialogo sociale attraverso consultazioni tripartite dovrebbe essere il meccanismo privilegiato per trasporre la Convenzione nel diritto nazionale. I governi dovrebbero garantire che le leggi promuovano la libertà di associazione e il dialogo sociale per l'attuazione della Convenzione.

Paola de Vita

ADAPT Professional Fellow

 [@PaoladeVita1](#)