

# Tavolo di lavoro per la prevenzione e il contrasto delle molestie, violenze e discriminazioni

*Presentazione quadro normativo di riferimento  
per i lavori del Tavolo*

16 gennaio 2024



*designed by freepik*

designed by  freepik

# Protocollo operativo

## 13 dicembre 2023

Protocollo operativo per la prevenzione e il contrasto di discriminazioni, molestie e violenze nei luoghi di lavoro  
(sottoscritto il 13 dicembre 2023, da 18 parti sociali)

- *Prevede l'impegno delle parti firmatarie a:*
  - a) realizzare iniziative informative, formative e di sensibilizzazione sui temi delle discriminazioni, molestie, molestie sessuali e benessere lavorativo nei luoghi di lavoro*
  - b) collaborare per la corretta applicazione delle disposizioni*
  - c) promuovere indagini conoscitive per rilevare la presenza di molestie e violenza nei luoghi di lavoro*

# Obiettivo 2026 per la parità di genere in Italia

## Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026

- *Cinque le priorità: Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere, con obiettivi e target dettagliati e misurabili, da raggiungere entro il 2026*
- *L'obiettivo è guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE (a partire dal 14° posto)*

*Nota: L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) è un'agenzia dell'Unione europea che si adopera per rendere l'uguaglianza di genere una realtà*

# Disposizioni principali di derivazione internazionale

Convenzione OIL 21 giugno 2019, n. 190, sull'eliminazione delle violenze e le molestie sul luogo di lavoro (ratificata il 15 gennaio 2021)

- *Volta a modificare i comportamenti socio-culturali sia degli uomini che delle donne, al fine di eliminare pregiudizi, costumi e prassi fondati su modelli stereotipati di genere (premesse)*

*Nota: L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) è l'agenzia specializzata delle Nazioni Unite sui temi del lavoro e della politica sociale*

# Disposizioni principali di derivazione internazionale

Convenzione OIL 21 giugno 2019, n. 190 (continuazione)

- Fornisce una definizione dei *concetti* di:
  - a) *violenza e molestie*, includendovi ogni pratica e comportamento inaccettabile, o minaccia di attuarli, che provochino, o si prefiggano di causare, un danno fisico, psicologico, sessuale o economico
  - b) *violenza e molestie di genere*, ossia attuate in ragione del sesso o genere delle persone colpite e *comprendenti le molestie sessuali* (articolo 1)
- Definisce un *ambito di applicazione ampio*: tutti i lavoratori, inclusi i tirocinanti, i volontari, le persone in cerca di un impiego e i datori di lavoro, sia pubblici che privati (articolo 2)

# Disposizioni principali di derivazione internazionale

**Agenda Onu 2030**, per lo sviluppo sostenibile (adottata nel 2015 dai 193 Stati membri)

- *Conferma l'attenzione e l'impegno internazionale su:*
  - a) lavoro dignitoso*
  - b) riduzione delle disuguaglianze*
  - c) promozione della salute e del benessere*
  - d) eliminazione della violenza di genere e delle discriminazioni che ne sono alla base*

*Nota: L'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU) è un'organizzazione internazionale, con sede centrale a New York, nata nel 1945 per promuovere la pace e la sicurezza internazionale, che comprende oggi 193 membri*

# Disposizioni principali di derivazione internazionale

Convenzione Consiglio d'Europa, Istanbul, 11 maggio 2011, sulla prevenzione e contrasto della violenza sulle donne e violenza domestica

- *Stabilisce un chiaro legame tra l'obiettivo della **parità tra i sessi** e quello dell'**eliminazione della violenza sulle donne***

*Nota: Il Consiglio d'Europa è un'organizzazione internazionale, con sede a Strasburgo, che riunisce 46 paesi democratici europei, la sua missione è promuovere la democrazia e proteggere i diritti umani e lo stato di diritto in Europa - Con la ratifica uno Stato fa propri i contenuti dell'accordo e ne è vincolato*

# Disposizioni principali di derivazione europea

Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro, 8 ottobre 2004

- *Riconosce che la sopraffazione e la violenza al lavoro sono fattori stressogeni potenziali*

# Disposizioni nazionali e quadro giurisprudenziale

Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro,  
25 gennaio 2016

- *Recepisce l'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro raggiunto nel 2007 dalle rispettive rappresentanze a livello europeo*

# Disposizioni nazionali e quadro giurisprudenziale

Legge 23 aprile 2009, n. 38, misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori

- *Ha introdotto il reato di atti persecutori, conosciuto come “stalking”, (articolo 612-bis del codice penale); perché sussista il reato, le minacce e le molestie devono determinare nella persona offesa “un perdurante e grave stato di ansia o di paura”, ovvero un fondato timore per la propria incolumità o per quella di persone a lei vicine, oppure costringerla ad alterare le proprie abitudini di vita*

# Disposizioni nazionali e quadro giurisprudenziale

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, “codice delle pari opportunità tra uomo e donna”

- *Definisce i concetti di discriminazione, molestie e molestie sessuali*
- *Sancisce una equiparazione tra discriminazioni di genere e molestie (per ragioni connesse al sesso) e molestie sessuali per estendere a queste ultime le tutele previste dal codice*
- *Prevede una specifica tutela per chi agisce in giudizio (comma 3-bis, articolo 26, aggiunto dalla legge 205/2017)*

# Disposizioni nazionali e quadro giurisprudenziale

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, (continuazione)

- *Precisa che il datore di lavoro è tenuto a concordare con le organizzazioni sindacali le iniziative informative e formative per contrastare il fenomeno delle molestie sessuali negli ambienti di lavoro (comma 3-ter, articolo 26, aggiunto dalla legge 205/2017)*

# Disposizioni nazionali e quadro giurisprudenziale

## Articolo 2087, codice civile (1942)

- *Prevede un generale obbligo di sicurezza sul lavoro, imponendo all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie per proteggere non solo l'integrità fisica, ma anche il benessere psicologico del lavoratore*
- *La sicurezza del lavoratore è un bene di rilevanza costituzionale (articoli 37 e 41 della Costituzione)*

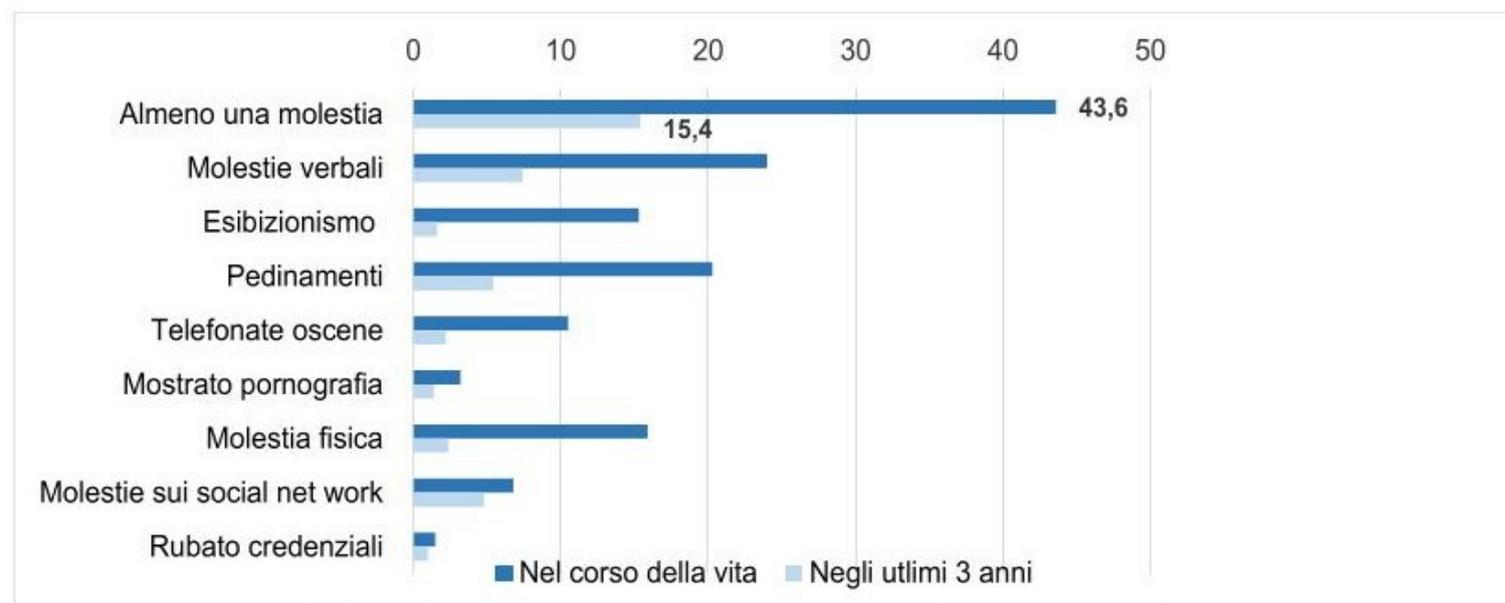
## Articolo 2094, codice civile (1942)

- *Stabilisce un obbligo di collaborazione della lavoratrice e del lavoratore nell'impresa, in cambio della retribuzione*

# Molestie e violenze di genere al lavoro in Italia 2015-2016

LE MOLESTIE E LA VIOLENZA DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO IN ITALIA

**Grafico 1** Donne da 14 a 65 anni che hanno subito molestie nel corso della vita e negli ultimi 3 anni, per tipo di molestia - Anni 2015-2016 (per 100 persone con le stesse caratteristiche)



Fonte: Basato su dati ISTAT, indagine sulla "Sicurezza dei cittadini". Anni 2015-2016

# Conclusioni

## Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026

- *Alcune misure:*
  - a) governance e monitoraggio della diversity e della gender parity in azienda e nella PA*
  - b) definizione di norme per l'adozione di una Policy di Genere nelle società pubbliche e private e la divulgazione delle informazioni relative alla gender parity*
  - c) introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere*

Linee guida 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri,  
sulla parità di genere nella PA

 CONSIGLIERA DI PARITÀ | PROVINCIA DI TREVISO

*consiglieraparita@provincia.treviso.it*

*consiglieraparitatreviso.it*



*designed by freepik*

designed by  freepik