

ENTI PROMOTORI



FEDERMANAGER

donne manager
MANAGERITALIA

IN COLLABORAZIONE CON

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

HUB DEL TERRITORIO
SOSTENIBILITÀ E RIGENERAZIONE DEI TERRITORI

ORDINI PROFESSIONALI



Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Bologna

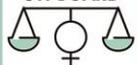


UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
della Regione Emilia-Romagna

Comitati Pari
Opportunità
Commercialisti
dell'Emilia Romagna



WOMEN
ON BOARD



L'equilibrio di genere nelle società non quotate

Gli Effetti e le conseguenze della ratifica della Convenzione ILO.

Molestie e Violenze nei Luoghi di Lavoro

Avv. MARTA TRICARICO
avv.tricarico@gmail.com





Convenzione OIL 190 per l'eliminazione delle molestie e violenze nei luoghi di lavoro

- Le Convenzioni dell'ILO (Ufficio Internazionale del Lavoro - Agenzia delle Nazioni Unite - con funzione normativa) sono dei trattati internazionali sottoposti alla ratifica degli Stati membri e, una volta ratificate, devono essere trasposte nella legislazione nazionale.
- Le Raccomandazioni sono strumenti non vincolanti che definiscono le direttive per orientare le politiche e le attività nazionali.
- La Convenzione ILO adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) n. 190 del 2019 - legge di ratifica ed esecuzione del 15 gennaio 2021, n. 4- è entrata in vigore in Italia il 29 ottobre 2022.
- Con la sua Raccomandazione n. 206 la Convenzione 190 fornisce un quadro organico di intervento per il diritto di tutte e di tutti **ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie**.

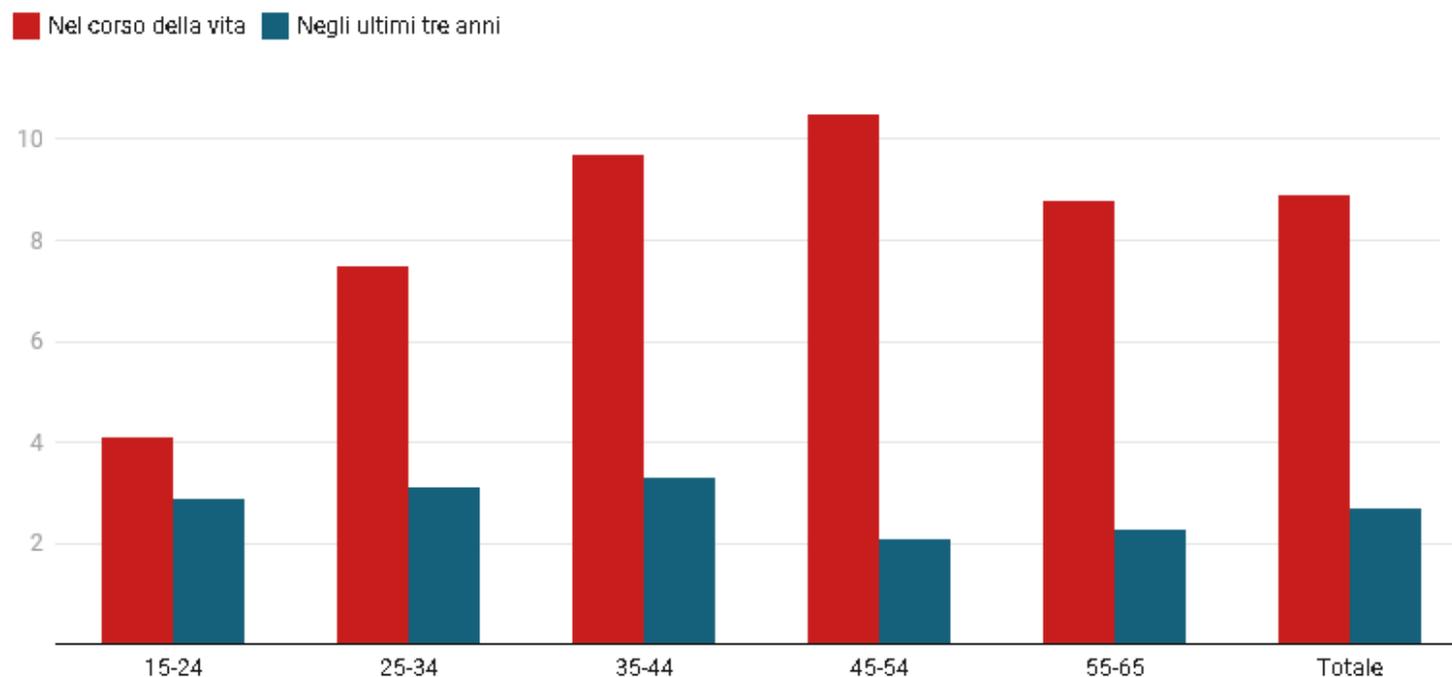
Violenza e molestie nei luoghi di lavoro: dati di incidenza



- Sono 1 milione 404 mila le donne tra 15 e 65 anni che nel corso della loro vita lavorativa hanno subito **molestie fisiche** sul luogo di lavoro, o da parte di un collega o di un datore di lavoro, o **ricatti sessuali** sul posto di lavoro.
- Nel periodo 2015-2016, secondo i dati Istat pubblicati nel 2018, il 43,6% delle donne fra i 14 e i 65 anni (8.816.000) ha subito qualche forma **di molestia sessuale**.
- Fonte: www.istat.it/it/archivio/209107 - Report “Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro, ISTAT febbraio 2018

Violenza e molestie nei luoghi di lavoro: dati di incidenza

Grafico 1 | Donne dai 15 ai 65 anni che hanno subito ricatti sessuali o molestie fisiche sessuali sul lavoro nel corso della vita e negli ultimi 3 anni, per classe d'età. Anni 2015-2016 (per 100 donne della stessa classe d'età)



- 2,9% delle donne tra i 15 e i 24 anni
- 3,1% delle donne tra i 25 e i 34 anni
- 3,3% delle donne tra i 35 e i 44 anni
- 3,8% delle laureate

Fonte: Indagine sulla "Sicurezza dei cittadini" • Embed • Creato con Datawrapper

Ricatti sessuali sul lavoro



- Sono 1 milione 173 mila le donne che hanno subito

- ricatto sessuale

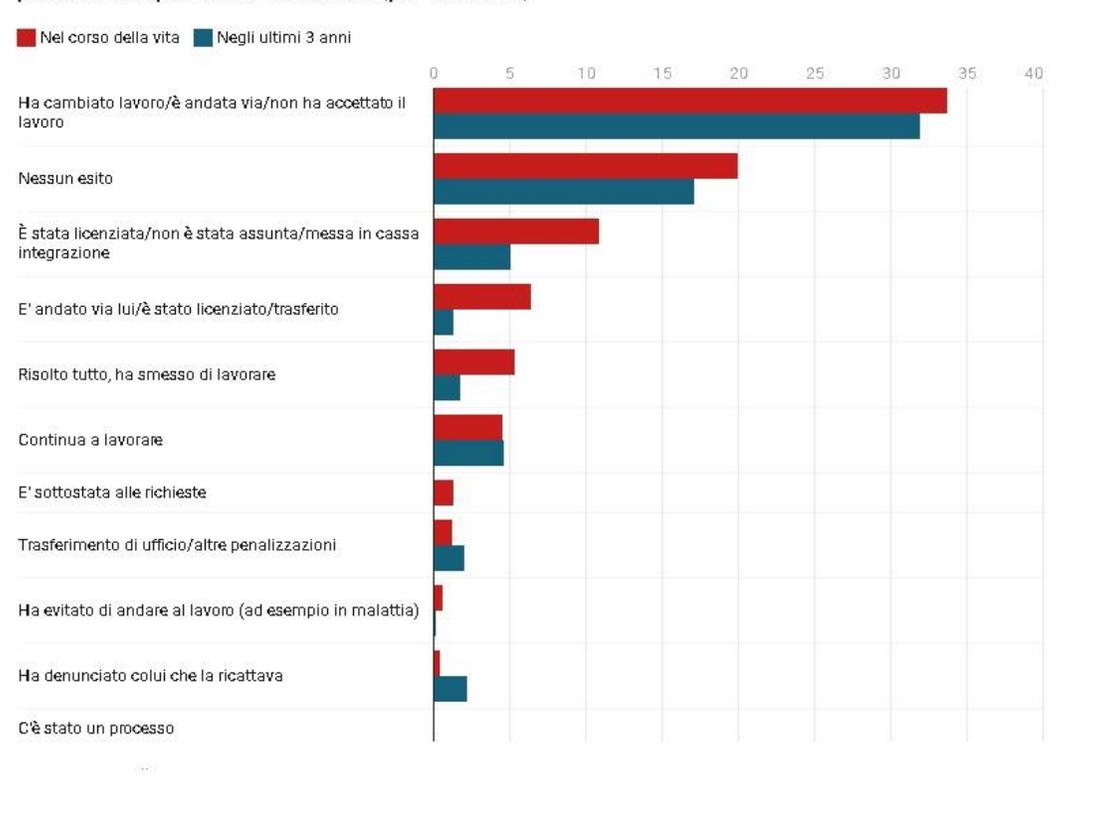
ottenere un lavoro

mantenere il lavoro

ottenere progressioni di carriera

- il 33,8% delle donne ha cambiato volontariamente lavoro

Grafico 2 | Donne da 15 a 65 anni che hanno subito ricatti sessuali sul lavoro nel corso della vita e negli ultimi 3 anni per esito dell'episodio. Anni 2015-2016 (per 100 vittime)





Luoghi di lavoro e violenza/molestie

- La violenza e le molestie sul lavoro non sono perpetrate solo dal datore di lavoro, ma sempre più frequentemente anche da colleghi.
- Le conseguenze possono includere ritorsioni, sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento e misure organizzative che impattano negativamente sulle condizioni di lavoro, come il mutamento di mansioni

Contenuti della Convenzione



- Parte 1: Definizioni e principi generali
- Parte 2: Misure da implementare dagli Stati aderenti
- Parte 3: Tecniche rimediale e risarcitorie in caso di violazione delle prescrizioni

La Convenzione promuove



- **Approccio inclusivo:**
 - Include tutte le lavoratrici, lavoratori e altre persone nel mondo del lavoro
 - Copre tutti i settori e professioni
- **Approccio integrato:**
 - Considera diverse legislazioni in maniera organica
 - Legislazione del lavoro
 - Legislazione sulle pari opportunità e non discriminazione
 - Legislazione sulla salute e sicurezza sul lavoro
 - Eventualmente, legislazione penale
- **Approccio basato sul genere:**
 - Considera tutti gli aspetti della violenza e delle molestie con una prospettiva di genere



Definizioni C.190 art 1c.1

Approccio basato sul genere

Ai fini della 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.

Ambito di applicazione C 190 art 2.

Approccio inclusivo



1. La Convenzione protegge i lavoratori e altri soggetti nel mondo del lavoro, ivi compresi le lavoratrici e i lavoratori come definiti dalle pratiche e dal diritto nazionale, oltre a persone che lavorino indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti, le lavoratrici e i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro, e individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di datrice o datore di lavoro.
2. La Convenzione si applica a tutti i settori, sia privato che pubblico, all'economia formale e informale, e alle aree urbane o rurali.

Ambito di applicazione luogo di lavoro C.190 art 3



La 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 la lavoratrice o 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

Principi fondamentali C.190 art 4-6

Approccio Integrato



Gli stati sono tenuti ad adottare ed includere nelle normative:

- 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.

Obiettivi



La Convenzione ILO 2019, n. 190 mira a creare un ambiente di lavoro sicuro e sano, libero da molestie e violenza e promuove l'uguaglianza di genere e il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori e delle lavoratrici.

I Pilastri:

- Prevenzione Protezione
- Rimedi e meccanismi di Risarcimento
- Sensibilizzazione, l'educazione e la formazione per promuovere una cultura del rispetto e prevenire la violenza e le molestie

PREVENZIONE E PROTEZIONE ARTT 7-9



La Convenzione richiede e prescrive :

- a) l'adozione e l'attuazione, in consultazione con le lavoratrici e i lavoratori e i loro rappresentanti, di una **politica in materia di violenza e di molestie a livello aziendale**;
- 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 delle lavoratrici e dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
- d) l'erogazione di **informazioni** e **formazione** alle lavoratrici, 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



PREVENZIONE E PROTEZIONE ARTT 7-9

Approccio incentrato sull'efficacia e sull'effettività della tutela

Da logica negativa
(divieti) e
sanzionatoria



A focalizzazione su
azioni positive



per influenzare
l'ambiente di
lavoro



Creazione di
condizioni
favorevoli



Rispetto della
dignità dei
lavoratori



STRUMENTI DI ATTUAZIONE

Consolidamento azioni integrate

Strumenti giuridici

Rimozione di pregiudizi, costumi e tradizioni

Superamento della stereotipizzazione dei ruoli

Effettività della tutela e strumenti previsti dalla C. 190 art 10



I meccanismi di denuncia e risoluzione delle controversie e dei casi di violenza e molestie di genere previsti dall'articolo 10 e) della Convenzione dovrebbero includere e prevedere:

- a) Tribunali con esperienza nei casi di violenza e molestie di genere;
- b) Trattamento tempestivo ed efficace dei casi;
- c) Consulenza legale e assistenza per i querelanti e le vittime;
- d) Guide e altre fonti di informazione disponibili e accessibili nelle lingue più diffuse nel paese;
- e) Attenuazione del regime ordinario della prova in linea con quanto disposto dall'art. 19 della direttiva 2006/54/CE

Meccanismi di ricorso e risarcimento previsti dalla C. 190



L'articolo 10 b)

- a) Il diritto alle dimissioni con indennità;
- b) Il reintegro nel posto di lavoro;
- c) Un adeguato risarcimento danni;
- d) Ordini che richiedono l'adozione di misure immediate ed esecutive per garantire la cessazione di comportamenti specifici o la modifica di politiche o pratiche;
- e) Le spese legali e gli onorari conformemente alla legislazione e alle pratiche nazionali

Accesso al risarcimento per le vittime di violenza e molestie



I meccanismi di denuncia e risoluzione delle controversie e dei casi di violenza e molestie di genere previsti dall'articolo 10 e) della Convenzione devono includere: .

- meccanismi di supporto, servizi e meccanismi di ricorso e risarcimento che tengano in considerazione la **prospettiva di genere** e che siano **sicuri** ed **efficaci** e proteggano la vita privata dei soggetti coinvolti e la **riservatezza**
- Inoltre art10 let f) impegna gli Stati ad adottare misure per riconoscere la **violenza domestica** ed attuarne gli impatti sul lavoro in termini di salute, sicurezza, produttività.
- **Protezione** contro ritorsioni

Orientamento, Formazione e Sensibilizzazione



Gli Stati sono tenuti 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, delle lavoratrici e 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



IMPATTO DELLA RATIFICA

Collocazione delle politiche di prevenzione e contrasto alle molestie

Con la ratifica della Convenzione ILO, C. n. 190 del 2019 le politiche di prevenzione e contrasto alle molestie sono collocate nel quadro della tutela di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Non sono più considerate solo nel contesto delle discriminazioni

Complessità del fenomeno: effetto domino



- La nozione di salute sul lavoro comprende anche gli aspetti emotivi e relazionali, oltre all'integrità fisica
- Secondo l'articolo 2 del d.lgs. n. **81/2008**, la salute sul lavoro è uno «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità».

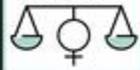
RAPPORTI
DI FORZA

MATRICE
CULTURALE

STEREOTIPI

Le molestie sessuali pregiudicano la sfera individuale della vittima

(dignità, autostima, percezione di sé, intimità, attività lavorativa e carriera) e la vita relazionale

WOMEN
ON BOARD

MOLESTIE SESSUALI

L'articolo 26 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) identifica LE MOLESTIE sessuali come DISCRIMINAZIONI costituite da quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

La legge 27 dicembre 2017, n. 205 ha inserito due nuovi commi per garantire una specifica tutela legale per coloro che agiscono in giudizio per molestie sessuali sul luogo di lavoro.



MOLESTIE PSICOLOGICHE

Comportamento scorretto nei confronti di un altro lavoratore, di un gruppo di colleghi, di un superiore o di un sottoposto individuato come vittima, umiliato, offeso, minacciato

Urlare

linguaggio offensivo o sarcastico

offendere criticare continuamente

escludere da eventi sociali o dai coffee breaks

nascondere informazioni importanti

assegnare troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.



Tutela contro misure negative

Dispositivo dell'art. 26 Codice delle Pari Opportunità comma 3-bis prevede che la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per denunciare le molestie sessuali non può essere soggetto a sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o altre misure organizzative negative come conseguenza della denuncia stessa.

Reintegrazione nel posto di lavoro

- Nel caso di licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il lavoratore denunciante ha diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro.
- La legge dichiara il licenziamento nullo e impone il ripristino delle condizioni di lavoro precedenti.
- Oltre al licenziamento, anche il mutamento di mansioni e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata contro il denunciante sono dichiarati nulli.



Misure di prevenzione

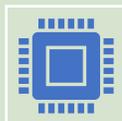
Dispositivo dell'art. 26 Codice delle Pari Opportunità comma 3-ter.

I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire:

- integrità fisica e morale
- La dignità dei lavoratori



Misure di prevenzione



Il D.Lgs. 81/2008 richiede al datore di lavoro di valutare i rischi riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, inclusi quelli legati alle differenze di genere



L'articolo 2087 del codice civile prevede un generale obbligo di sicurezza sul lavoro, che impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie per proteggere l'integrità fisica e il benessere psicologico dei dipendenti.



Il datore di lavoro è tenuto a proteggere i propri dipendenti dalle molestie sessuali e ad adottare misure atte a prevenirle



La violenza e le molestie sul luogo di lavoro come fattore di rischio

Proprio a seguito della ratifica è necessario che vengano individuati i pericoli, **valutati i rischi relativi alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro.**

La violenza sul luogo di lavoro rappresenta un fattore di rischio concreto per la sicurezza e la salute dei lavoratori, non è un problema individuale.

Il quadro normativo attuale di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituito dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche, ha specificamente identificato lo stress lavoro-correlato (SLC) come uno dei rischi soggetti a valutazione obbligatoria da parte del datore di lavoro, attraverso la collaborazione degli attori della prevenzione:

- o Medico Competente
- o Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
- o Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Molestie sessuali, mobbing e discriminazioni come RISCHI psicosociali e organizzativi



- Rientrano nell'ambito della "progettazione del lavoro e dell'organizzazione e gestione del lavoro" e dei rispettivi contesti ambientali e sociali, potenzialmente in grado di causare danni fisici o psicologici.
- Il rischio di molestia e violenza **deve essere esplicitamente incluso in un apposito capitolo nel documento di valutazione dei rischi (DVR)**, come previsto per gli altri fattori di rischio.
- Una volta valutato il rischio e inserito nel DVR, anche tenendo conto delle esperienze passate, il datore di lavoro dovrà individuare, **con il supporto del RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione), del RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) e di tutto il personale**, le misure preventive, anche di natura organizzativa.



Integrazione delle molestie nella gestione di salute e sicurezza sul lavoro

- Inclusione della valutazione dei rischi di subire molestie, considerando le mansioni, le modalità di lavoro e altri fattori.
- Adozione di misure preventive e informative per gestire i rischi e i pericoli.
- Obbligo di valutare i rischi e adottare misure preventive
- Coerente con le linee guida ISO (Organizzazione Internazionale per la Standardizzazione), in particolare la norma ISO 45003 sulla gestione dei rischi psicosociali e la promozione del benessere sul lavoro, che menziona esplicitamente violenza e molestie.
- Conformità alle migliori pratiche per la parità di genere nei sistemi di gestione aziendale.
- In linea con la norma ISO 30415 sulla diversità e inclusione, che sottolinea la necessità per le aziende di adottare politiche, processi e azioni per ridurre la discriminazione e favorire l'inclusione.
- Conformità anche al decreto legislativo n. 81/2008



Misure preventive

Adozione di un codice aziendale con contenuti simili a quelli dell'Accordo quadro europeo del 2007.

Predisposizione di procedure di emergenza, formazione e misure organizzative.

Incentivazione del lavoro di squadra, garanzia di una comunicazione trasparente.

Chiara definizione di requisiti individuali, responsabilità e carico di lavoro.

Introduzione di meccanismi di supporto legale e psicologico.

Creazione di punti di ascolto dedicati (diversi dagli uffici delle risorse umane) per segnalare in forma anonima le molestie subite o di cui si ha conoscenza.

Professionalizzazione del personale

Potere disciplinare come strumento di tutela

Ruolo del regolamento disciplinare e del CCNL



Il regolamento disciplinare e il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) svolgono un ruolo prioritario in relazione alle condotte disciplinarmente rilevanti.

L'avvio immediato del procedimento disciplinare, con conseguente sanzione se l'istruttoria conferma l'accusa, rappresenta uno strumento per adempiere all'obbligo ex art. 2087 del Codice Civile.

se il datore di lavoro rimane inattivo nel rimuovere l'atto lesivo, sarà chiamato a rispondere ex art. 2087 del Codice Civile nei confronti della vittima.



Figure di riferimento per le vittime di violenza e molestie sul lavoro

Le figure di riferimento alle quali le vittime possono rivolgersi sono:

- La Consigliera di parità
- L'Ispettorato del lavoro
- Il/la Consigliere/a di Fiducia (se presente)
- Il Dirigente
- Il Medico Competente
- Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
- La RSU e la RSA
- Numero verde antiviolenza e stalking 1522 (gratuito, attivo 24 ore su 24)



Promozione di un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso



CON LA RATIFICA DELLA CONVENZIONE ILO È PRIORITARIO PROMUOVERE UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO, SANO E RISPETTOSO, IN CUI LA VIOLENZA E LE MOLESTIE SONO PREVENUTE E CONTRASTATE



È NECESSARIO ISTITUIRE MECCANISMI DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE PER VERIFICARE L'EFFICACIA DELLE MISURE ADOTTATE E APPORTARE EVENTUALI MIGLIORAMENTI.



INCORAGGIARE LA COLLABORAZIONE TRA DATORI DI LAVORO, LAVORATORI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ALTRE PARTI INTERESSATE PER AFFRONTARE CONGIUNTAMENTE IL PROBLEMA DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO.

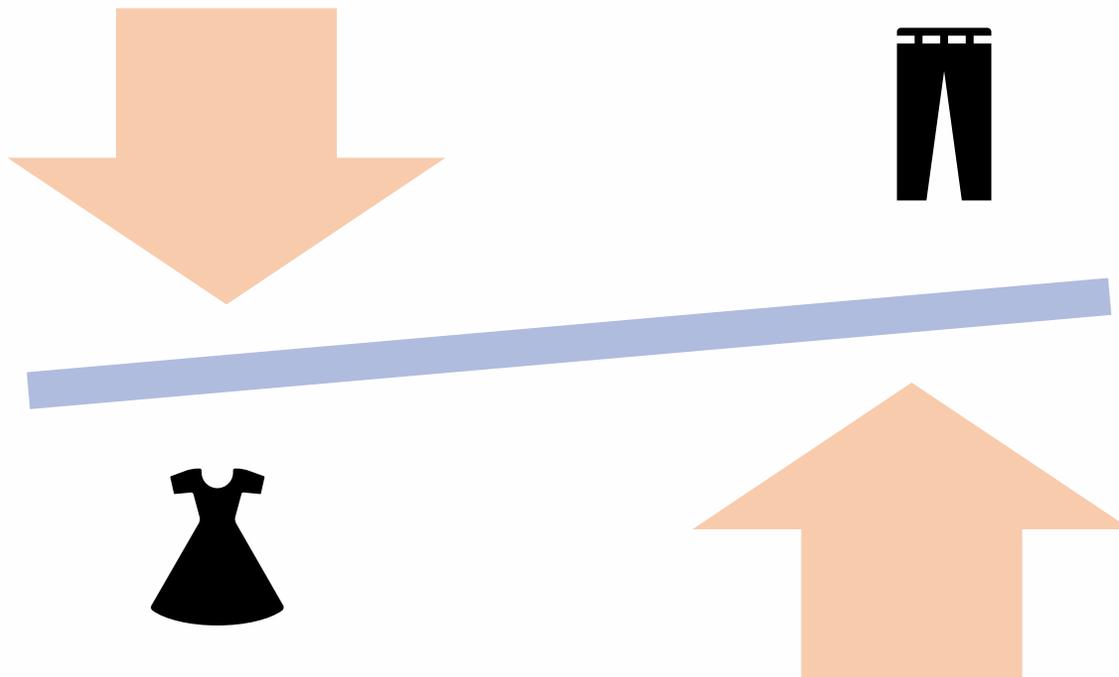


SULLA BASE DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI, I DATORI DI LAVORO DEVONO ADOTTARE MISURE IDONEE PER PREVENIRE E AFFRONTARE LA VIOLENZA E LE MOLESTIE SUL POSTO DI LAVORO.



FORMARE E SENSIBILIZZARE PER PROMUOVERE UNA CULTURA DEL RISPETTO E PREVENIRE LA VIOLENZA E LE MOLESTIE

TOLLERANZA ZERO





**GRAZIE
PER L'ATTENZIONE**