

PREVENZIONE, VIOLENZA E MOLESTIE ANCHE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

Linee guida 2024

*A cura del Tavolo operativo
costituito con Protocollo d'intesa
del 30 maggio 2024*

INDICE

PERCHE' DOVREBBE INTERESSARMI?	p. 1
VIOLENZA E MOLESTIE IMPARIAMO A RICONOSCERLE	p. 2
DIVERSE FORME DI VIOLENZA E MOLESTIE	p. 3
LUOGHI E CIRCOSTANZE IN CUI POSSONO VERIFICARSI VIOLENZE E MOLESTIE IN CONTESTO LAVORATIVO	p. 5
CAPIRE SE C'E' UN PROBLEMA	p. 6
CONSEGUENZE DELLE MOLESTIE E DELLE VIOLENZE IN AMBIENTE DI LAVORO	p. 8
INTERVENTI POSSIBILI PER LA DISSUAZIONE, LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO	p. 9
DOVERI DEL SINDACATO, DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI	p. 11
DOVERI DELL'IMPRESA	p. 12
SEI UN LAVORATORE O UNA LAVORATRICE COME PUOI FAVORIRE IL BENESSERE LAVORATIVO?	p. 13
CHE COSA PUO' FARE IL CUG NELLA PA?	p. 14
STRUMENTI E PERCORSI DI TUTELA	p. 15
SUGGERIMENTI PER LA VITTIMA	p. 16
ALLEGATO 1 - GLOSSARIO	
ALLEGATO 2 - CONSEGUENZE PSICOLOGICHE SULLA VITTIMA E CONSEGUENZE LEGALI PER L'ESECUTORE DELLE MOLESTIE E DELLA VIOLENZA	
ALLEGATO 3 - ELENCO DELLE STRUTTURE A CUI RIVOLGERSI IN CASO DI MOLESTIE E VIOLENZA	
BIBLIOGRAFIA	
CONTRIBUTI	

OBIETTIVI

É compito di ognuno di noi partecipare alla costruzione di un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso della dignità umana, dove stare bene e svolgere al meglio il lavoro.

Obiettivi delle linee guida

- aiutare a riconoscere eventuali comportamenti molesti e violenti sul luogo di lavoro;
- informare su quali sono le conseguenze delle molestie e della violenza;
- definire pratiche preventive;
- individuare gli strumenti e i percorsi di tutela disponibili;
- promuovere una cultura del lavoro fondata sul rispetto, sulle pari opportunità e sulla parità di trattamento.

Sono rivolte ai lavoratori e alle lavoratrici, ai datori e alle datrici di lavoro, alle Organizzazioni sindacali e alle Associazioni di rappresentanza dei datori di lavoro.

VIOLENZA E MOLESTIE IMPARIAMO A RICONOSCKERLE

VIOLENZA E MOLESTIE nel mondo del lavoro

É 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 genere¹.

VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE nel mondo del lavoro

“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.

Violenza e molestie possono causare rischi psicosociali che possono avere effetti negativi per la salute individuale e incidere negativamente anche sull'efficienza delle organizzazioni.

1 V.: Articolo 1, lettera a), Convenzione OIL 190/2019, Eliminazione violenza e molestie.

2 Articolo 1, lettera b), Convenzione OIL 190/2019, Eliminazione violenza e molestie.

In Italia, fuori dal perimetro delle molestie per fattori di discriminazione: genere, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale, mancando una legislazione specifica, si fa riferimento all'articolo 2087 del codice civile che attribuisce al datore di lavoro la responsabilità di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

DIVERSE FORME DI VIOLENZA E MOLESTIE

Nonostante la definizione di “violenza e molestie” sia molto ampia e inclusiva di tutti quei comportamenti che possono ledere la dignità di una persona è utile ricondurli a comportamenti specifici, che ci possono meglio far comprendere quando ci troviamo di fronte ad una molestia o una violenza. Si riportano di seguito alcuni esempi di molestie e violenze che si possono verificare anche in ambiente di lavoro:

TIPOLOGIE DI VIOLENZA E MOLESTIE NEL LAVORO (FONTE OIL)³

PSICOLOGICHE	FISICHE	SESSUALI
• abusi verbali • <i>mobbing</i> • bullismo • <i>cyber</i> bullismo	• aggressioni fisiche • pestaggi • calci • schiaffi • spinte • morsi • pugnalate • sparatorie	• aggressioni, ricatti e avance sessuali • commenti di natura sessuale • commenti denigratori sul sesso della vittima • allusioni • esibizione di materiale sessualmente allusivo o esplicito

TIPOLOGIE DI VIOLENZA E MOLESTIE NEL LAVORO (FONTE INAIL)⁴

PSICOLOGICHE	FISICHE SESSUALI	SESSUALI
• urlare	• toccare	• contatti fisici fastidiosi e indesiderati

3 V.: OIL (Organizzazione internazionale del lavoro)

4 V: INAIL (Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro)

Linee guida

• usare un linguaggio offensivo o sarcastico • offendere, criticare continuamente • escludere da eventi sociali o da coffee breaks • nascondere informazioni importanti • assegnare troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili	• accarezzare • abbracciare • baciare	• apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali • commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona • scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità • gesti, proposte o "scherzi" a sfondo sessuale • domande invadenti su relazioni personali • invio di immagini o e-mails inappropriate • un approccio fisico di natura sessuale o la richiesta di un rapporto fisico quando l'altro/a non mostra alcun interesse • intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale
--	---	--

LUOGHI E CIRCOSTANZE IN CUI POSSONO VERIFICARSI VIOLENZE E MOLESTIE IN CONTESTO LAVORATIVO

Gli episodi di violenza e molestie possono verificarsi in qualsiasi contesto in cui il lavoratore o la lavoratrice si trovi per lo svolgimento della propria attività lavorativa.

In via esemplificativa e non esaustiva:

- nel luogo ove si svolge l'attività lavorativa;
- nei luoghi ove si svolgono le pause (pranzo, caffè ecc.);
- nei servizi igienico-sanitari, spogliatoi o in qualsiasi altro locale dell'azienda o sue pertinenze;
- nell'ambito di comunicazioni di lavoro, anche in forma informatica;
- nell'ambito dell'appalto in cui si svolge il lavoro in tutto o in parte;
- presso il cliente in cui si svolge il lavoro in tutto o in parte;
- durante gli spostamenti o viaggi collegati al lavoro, anche per recarsi al lavoro o per rientrare dal lavoro.

CAPIRE SE C'E' UN PROBLEMA

Alcuni fenomeni possono essere indizi dell'esistenza di un problema legato a violenze e molestie in ambiente di lavoro. Si riportano di seguito alcuni esempi:

INDICATORI INDIVIDUALI	INDICATORI AZIENDALI	INDICATORI SOCIALI
• danni alla salute fisica (perdita di forza fisica, disturbi muscoloscheletrici, un aumento del rischio di malattie cardiovascolari, insorgenza di emicrania, disturbi gastrici, disattenzione e disturbi della memoria) • danni alla salute psichica (disturbi del sonno, ansia, depressione, stress, senso di vergogna, affaticamento, distrazione, paure, fobie, scarsa concentrazione, irrequietezza) • diminuzione di autostima, autoefficacia, aumentato senso di impotenza • ipervigilanza, sospettosità e controllo, comportamenti di	• incremento dell'assenteismo • incremento turnover • calo della motivazione e livelli di Engagement • calo della performance e produttività • incremento richiesta di trasferimenti di reparto • aumento degli infortuni • deterioramento dei rapporti tra colleghi • clima lavorativo teso ed ostile e peggioramento sicurezza psicologica • aumento contenziosi • danni economici	• aumento consultazioni, cure e riabilitazioni mediche e psicologiche • aumento uscita anticipata dal mondo del lavoro

Linee guida

fensivi, chiusura e silenzi • demotivazione verso il lavoro • dignità • incremento, apparentemente immotivate, delle assenze		
---	--	--

CONSEGUENZE DELLE MOLESTIE E DELLE VIOLENZE IN AMBIENTE DI LAVORO

Le molestie e le violenze sessuali o di genere hanno conseguenze gravi a livello della persona che le subisce, a livello organizzativo aziendale, in ambito sociale:

LIVELLO PERSONALE	LIVELLO AZIENDALE	LIVELLO SOCIALE
• provoca profonda angoscia e stress • genera paura per la propria incolumità fisica e morale • altera la salute anche psicofisica • provoca perdita di energia e capacità produttiva • produce abbassamento dell'autostima, demotivazione, di strazione, fino ad arrivare alle dimissioni	• perdita di reputazione e minore attrattività aziendale • riduzione della produttività • danno alla responsabilità sociale d'impresa • influenza negativa sullo stile di leadership • peggioramento del clima aziendale che potrebbe diventare degradante per tutti • riduzione del benessere organizzativo • ostacolo alla valorizzazione ottimale del personale • impedimento all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze	• maggiori costi a carico delle strutture sanitarie e farmaceutiche • incidenza negativa sul PIL • costi sociali e mancato benessere, stress • perdita di occupazione • disparità in aumento

INTERVENTI POSSIBILI PER LA DISSUAZIONE, LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO

La prima misura di prevenzione e contrasto del fenomeno è quella di implementare all'interno delle organizzazioni aziendali, con l'impegno dei Datori di lavoro, del Management, dei Lavoratori e delle Lavoratrici e con la collaborazione delle Associazioni di Categorie e dei Sindacati (ove presenti nell'azienda), *una cultura - anche organizzativa - del rispetto e maggiore consapevolezza nella scelta del linguaggio utilizzato e dei comportamenti messi in atto.*

Il processo di cambiamento culturale, anche nel riconoscere stereotipi e condizionamenti sociali nell'agire inconsapevole, potrà essere supportato da:

- una attività di formazione specifica sul tema rivolta a tutti i livelli aziendali, compresa l'affissione nei locali aziendali di cartellonistica riepilogativa delle informazioni utili;
- l'adozione di una politica aziendale di tolleranza zero verso qualsiasi forma di molestia e violenza in ambiente di lavoro e l'adozione di sistemi per favorire la segnalazione da parte dei lavoratori di insorgenza di comportamenti inaccettabili;
- la definizione di un codice di condotta interno che preveda applicazioni di sanzioni disciplinari in caso di non rispetto, ai sensi della legge n. 300/1970;
- la previsione di domande specifiche sullo "stress di genere" nel questionario stress-lavoro correlato, individuando una specifica area di domande relative a fenomeni di molestie e violenze;

- l'effettuazione di indagini periodiche conoscitive sul clima aziendale e/o previsione di centri/sportelli di ascolto o altre modalità di raccolta e gestione delle segnalazioni/denunce, garantendone la riservatezza - eventualmente anche tramite l'identificazione di figure di riferimento interne all'azienda per consulenza in caso di violenze o molestie - in modo da poter intervenire nel sostenere e accompagnare la vittima nelle formalità amministrative (denunce, azioni legali, richiesta di intervento della Consigliera di Parità, ecc.), nonché nell'isolare e intervenire sull'artefice del comportamento molesto o violento;
- la previsione di misure correttive e di miglioramento continuo.

Tali azioni e procedure potranno essere definite anche con la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

I datori e le datrici di lavoro, qualora la situazione analizzata e la particolarità del lavoro svolto dai propri lavoratori e lavoratrici lo renda utile e opportuno (esempio: contatto con il pubblico, lavori notturni ecc), potranno prevedere strategie organizzative adeguate per la prevenzione e controllo del rischio violenza e molestie nell'ambiente di lavoro includendo tali rischi nella gestione della salute e sicurezza del lavoro.

La prevenzione delle molestie e della violenza in ambiente di lavoro crea benessere organizzativo e trova il suo fondamento giuridico nella direttiva quadro 89/391/CEE del 1989, che è sostenuta dagli accordi quadro delle parti sociali sullo stress lavoro-correlato e sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.

Il benessere organizzativo dei lavoratori e delle lavoratrici deve essere inteso come armonia fisica, psicologica e sociale nel luogo di lavoro.

Maggiore benessere organizzativo equivale a migliori prestazioni lavorative e a minori infortuni e assenteismo.

DOVERI DEL SINDACATO, DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI

Le organizzazioni sindacali, i lavoratori e le lavoratrici “contribuiscono ad assicurare il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza”⁵.

⁵ V.: Articolo 26, comma 3-ter, codice pari opportunità tra uomo e donna.

DOVERI DELL'IMPRESA

I datori e le datrici di lavoro assicurano “condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori [e delle lavoratrici], anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori [ove presenti nell'azienda] le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro”.

Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro, i lavoratori e le lavoratrici si impegnano, inoltre, ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro “di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza”, anche tramite l'adozione di un Codice di Condotta, ove non sia già presente⁶.

L'ambiente di lavoro deve essere sicuro e inclusivo.

⁶ V.: Articoli 26, comma 3-ter, d.lgs. 198/2006 (codice pari opportunità tra uomo e donna) e articolo 2087, codice civile.

SEI UN LAVORATORE O UNA LAVORATRICE, COME PUOI FAVORIRE IL BENESSERE LAVORATIVO?

Collabora nella costruzione di un ambiente di lavoro rispettoso della dignità di ciascuno e delle pari opportunità.

Collabora per contrastare le molestie e le violenze:

- non lasciare solo/a la collega o il collega che ha subito una molestia o una violenza;
- cerca di prevenire i sensi di colpa che possono insorgere nella vittima;
- invita la vittima a tenere traccia documentale di quanto accaduto per avere chiarezza dei fatti;
- offri aiuto e sostegno alla vittima per denunciare l'episodio o denuncialo tu stesso/a.

CHE COSA PUO' FARE IL CUG NELLA PA?

Il comitato unico di garanzia (Cug) può avvalersi del nucleo di ascolto organizzato per rilevare situazioni di violenza e molestie, anche sessuali. Il Cug sollecita: le indagini sul benessere organizzativo e propone azioni positive per il contrasto alle discriminazioni e ai fenomeni di violenza e molestie, il codice etico, la sensibilizzazione del personale sul superamento della violenza, la collaborazione con la consigliera di parità e collabora alla redazione del documento di valutazione dei rischi in ottica di genere che definisce le azioni di prevenzione e riduzione degli atti di violenza e le forme di sostegno alla vittima⁷.

L'obiettivo principale del Nucleo è l'ascolto.

Nei casi di violenza e molestie agevola il contatto tra la vittima e chi ha il compito di offrire protezione o assistenza.

⁷ V.: Direttiva Pcm 29 novembre 2023 - Superamento violenza.

STRUMENTI E PERCORSI DI TUTELA

Se sei vittima di una molestia o di una violenza, o se hai il dubbio di esserlo, potrai contattare:

- l'Azienda Ulss 1 Dolomiti - SPISAL territoriale - sportello di assistenza e ascolto sul mobbing, sul disagio psicosociale nei luoghi di lavoro;
- la Consigliera di Parità territorialmente competente;
- Centro Antiviolenza Associazione Belluno-DONNA OdV;
- il numero verde 1522 antiviolenza e antistalking;
- una persona di tua fiducia che possa esserti di aiuto;
- il sindacato;
- il datore di lavoro.

Inoltre tieni traccia documentata dei fatti accaduti (data, orario, luogo, ecc.) per avere un quadro chiaro e per poter chiedere aiuto in modo puntuale.

SUGGERIMENTI PER LA VITTIMA

Se è in atto una molestia o una violenza nei tuoi confronti:

- cerca di richiamare l'attenzione delle persone presenti o che si trovano nelle vicinanze;
- spostati in un luogo diverso per sottrarti alla molestia/violenza;
- cerca qualcuno nelle vicinanze per avere aiuto/supporto.

Informa il tuo diretto superiore (se non è lui/lei il molestatore) e/o l'ufficio personale al quale potrai:

- dichiarare apertamente la tua difficoltà a denunciare la molestia;
- chiedere aiuto per far cessare il comportamento sgradito.

Per fare ciò, prepara il tuo discorso, riferisci puntualmente i fatti con date e circostanze ben descritte, elenca tutte le circostanze che descrivono il comportamento molesto; indica eventuali testimoni che hanno assistito ai fatti.

ALLEGATI

ALLEGATO 1 - GLOSSARIO

MOLESTIE per fattori di discriminazione

Sono comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso¹ o a causa della razza, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, della disabilità, della particolare età, della nazionalità o dell'orientamento sessuale² o dal rientro dalla maternità o dalla malattia 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.

MOLESTIE SESSUALI

Sono 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 offensivo³.

VIOLENZA SESSUALE

E' un comportamento grave lesivo della libertà sessuale della vittima⁴.

Le molestie e le molestie sessuali sono considerate come discriminazioni.

¹ Articoli 26, comma 1, d.lgs. n. 198/2006.

² Articoli 2, comma 3, d.lgs. 215/2003 e 2, comma 3, d.lgs. 216/2003.

³ Articoli 26, comma 2, d.lgs. n.

198/2006. ⁴ V.: Articolo 609-bis, codice penale.

STALKING

E' un insieme di comportamenti vessatori sotto forma di minacce, molestie o atti lesivi continuativi⁵. Lo stalking occupazionale ha origine in ambito lavorativo ma si sviluppa nella vita privata della vittima.

REVENGE PORN E FURTO DI IDENTITA'

E' l'uso di foto o immagini pornografiche contro la volontà della persona sotto forma di invio, consegna o cessione a terze persone, pubblicazione o diffusione su internet e sui social network⁶.

MOBBING

Comportamento sistematico, doloso e prolungato nel tempo nei confronti di una lavoratrice o di un lavoratore che si manifesta come vessazione o persecuzione psicologica, sotto forma di urla, offese, critiche continue, esclusione da informazioni importanti o da eventi sociali e pause caffè, troppi compiti, compiti difficili, degradanti o troppo facili, che ha lo scopo di causare un danno alla vittima e non può essere scambiato per un semplice comportamento ostile⁷.

5 V.: Articolo 612-bis, codice penale. 6 V.: Articolo 612-ter, codice penale.

7 Secondo consolidata giurisprudenza, si veda: Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza n. 3785/2009 e Tribunale di Ancona, Sezione Lavoro, Sentenza n. 239/2019, sono rilevanti:

- la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato con intento vessatorio;
- l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
- il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psicofisica del lavoratore;
- la prova dell'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio.

MOBBING VERTICALE O BOSSING

Se ad opera di un datore di lavoro o di un superiore gerarchico allo scopo di estromettere il lavoratore o la lavoratrice dal contesto lavorativo.

MOBBING ORIZZONTALE

Quando la condotta mobbizzante è messa in atto da colleghi posti allo stesso livello.

MOBBING DI GENERE

E' una forma di mobbing caratterizzata dall'imposizione di un abbigliamento femminile "stereotipato" che lede la dignità e la libertà della lavoratrice donna.

STRAINING

E' una forma di mobbing che non è caratterizzata dalla continuità delle condotte vessatorie, ma da un effetto psicofisico duraturo.

BULLISMO

E una condotta aggressiva fisica, verbale e psicologica ripetuta contro una o più vittime con l'intenzione di prevaricare ed arrecare danno.

CYBERBULLISMO

Azioni aggressive ed intenzionali messe in atto attraverso strumenti di comunicazione digitale.

DISCRIMINAZIONE DIRETTA

Costituisce discriminazione diretta ogni disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando una lavoratrice o un lavoratore in ragione del sesso⁸ o a causa della razza, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, della disabilità, della particolare età, della nazionalità, dell'orientamento sessuale⁹ o per motivi sindacali¹⁰ e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di altra lavoratrice o altro lavoratore in situazione analoga.

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Costituisce discriminazione indiretta ogni disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, apparentemente neutri, che mettono e possono mettere i lavoratori di un determinato sesso¹¹ in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Sono fattori di discriminazione oltre al genere, la razza, l'origine etnica, la religione le convinzioni personali, la disabilità, una particolare età, la nazionalità, l'orientamento sessuale¹².

8 Articolo 25, commi 1 e 2, d.lgs. 198/2006.

9 Articoli 2, comma 1, d.lgs. 215/2003 e 2, comma 1, d.lgs. 216/2003.

10 Articolo 15, statuto lavoratori.

11 Articolo 25, commi 1 e 2, d.lgs. 198/2006.

12 Articoli 2, comma 1, d.lgs. 215/2003 e 2, comma 1, d.lgs. 216/2003.

ALTRE FORME DI DISCRIMINAZIONE

Costituisce discriminazione, anche, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera¹³.

¹³ Articolo 25, comma 2-bis, d.lgs. 198/2006.

ALTRE FORME DI DISCRIMINAZIONE

Costituisce discriminazione, anche:

- qualsiasi trattamento meno favorevole subito da una lavoratrice o da un lavoratore per aver rifiutato comportamenti molesti o molestie sessuali ovvero per essersi sottomessi;
- ogni atto, patto o provvedimento adottato in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti molesti ovvero ogni trattamento sfavorevole adottato a seguito di un reclamo o di un'azione volta a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne;
- ogni sanzione, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento o altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro di chi denuncia la discriminazione subita per molestia o molestia sessuale.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del denunciante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante¹⁴.

¹⁴ Articolo 25, commi 2-bis, 3 e 3-bis d.lgs. 198/2006.

ALLEGATO 2 - CONSEGUENZE PSICOLOGICHE SULLA VITTIMA E CONSEGUENZE LEGALI PER L'ESECUTORE DELLE MOLESTIE E DELLA VIOLENZA

MOLESTIE E VIOLENZA SESSUALE

Conseguenze psicologiche

La vittima percepisce disagio psichico e fisico, si sente umiliata, offesa, ferita nella propria dignità, nei casi più gravi prova ansia, stress, depressione, paura per la propria incolumità.

Conseguenze legali

Le molestie e le molestie sessuali sono punite con l'arresto fino a 6 mesi o con l'ammenda fino a 516 euro. Chiunque con violenza, minacce o abuso di autorità costringe una persona a compiere o subire atti sessuali è punito con la reclusione da 6 a 12 anni¹.

STALKING

Conseguenze psicologiche

La vittima percepisce disagio psichico e fisico, unito a uno stato di ansia e a timore che si trasforma in vera e propria paura per la propria incolumità ovvero in cambiamento delle proprie abitudini di vita.

Conseguenze legali

Lo stalking è punito con la reclusione fino a 6 anni e 6 mesi².

1 V.: Articoli 660 e 609-bis, codice penale.

2 V.: Articoli 612-bis, codice penale.

REVENGE PORN E FURTO DI IDENTITA'

Conseguenze psicologiche

La vittima si sente denigrata pubblicamente, ricattata, bullizzata o molestata.

Conseguenze legali

Il revenge porn è punito con la reclusione fino a 6 anni e con la multa da 5.000 a 15.000 euro³.

MOBBING - BOSSING - STRAINING

Conseguenze psicologiche

La vittima si sente mortificata, isolata, vessata, umiliata, screditata, sminuita, progressivamente percepisce l'ambiente come ostile, perde la voglia di lavorare e si può ammalare.

Conseguenze legali

Il mobbing, il bossing e lo straining possono essere ricondotti al reato di violenza privata, punito con la reclusione fino a 4 anni⁴.

³ V.: Articoli 612-ter, codice penale.

⁴ V.: Articolo 610, codice penale.

ALLEGATO 3 - ELENCO DELLE STRUTTURE A CUI RIVOLGERSI IN CASO DI MOLESTIE E VIOLENZA

Azienda Ulss 1 Dolomiti - SPISAL territoriale - sportello di assistenza e ascolto sul mobbing, e sul disagio psicosociale nei luoghi di lavoro - telefono 0437/514565

Consigliera di Parità della Provincia di Belluno- telefono 0437/959141

Ispettorato Territoriale del Lavoro di Treviso-Belluno - per discriminazioni sui luoghi di lavoro relative a differenze di genere - telefono 0437/1928001

Numero verde 1522 antiviolenza e antistalking

Centro Antiviolenza nella Provincia di Belluno:

- CENTRO ANTIVIOLENZA - ASSOCIAZIONE BELLUNO-DONNA O.D.V.:
3933981577, 0439885118, 0437981577

Rappresentanti sindacali aziendali

Datore di lavoro

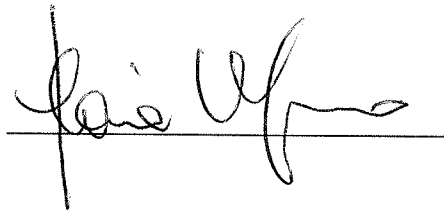
BIBLIOGRAFIA

- International Labour Office (ILO), 2024, Violenza e molestie nel mondo del lavoro Guida alla Convenzione n. 190 e alla Raccomandazione n. 206.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. 2020, How does sexual harassment influence the female employee's negative response in a deluxe hotel?. *International journal of environmental research and public health*, 17(24), 9537.
- Deloitte, 2019, The economic costs of sexual harassment in the workplace. Oil - 2019 Luoghi di lavoro più sicuri e liberi da violenze e molestie.
- INAIL, 2021, Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro, pp. 23 e seguenti.
- International Labour Office (ILO), 2018, Analisi preliminare sulle molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro in Italia, pp. 9 e seguenti.

CONTRIBUTI

Coordinatrice di progetto

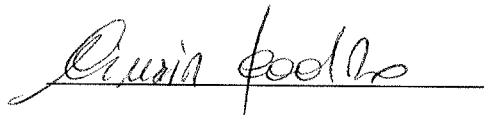
FLAVIA MONEGO
Consigliera di Parità della Provincia di Belluno



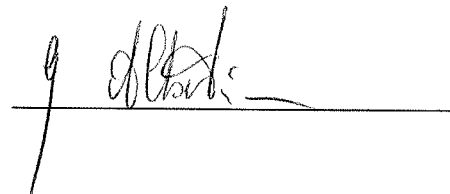
Con il contributo di

Soggetti istituzionali:

TEODORO CINZIA
Ispettore del lavoro
Ispettorato Territoriale del Lavoro di Treviso-Belluno

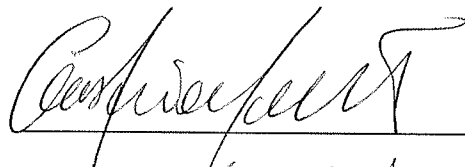


GIANFRANCO ALBERTIN
Direttore
Servizio Prevenzione Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro ULSS1 Dolomiti (Spisal)

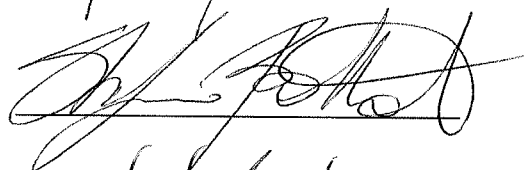


Associazioni di categoria

CRISTIAN SACCHET
Direttore
APPIA CNA Belluno



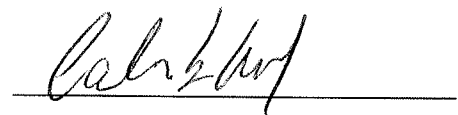
STEFANO BALBINOT
Vicesegretario
Casartigiani Belluno



CINZIA DE BASTIANI
Delegata del Presidente
CIA Agricoltori Italiani Belluno



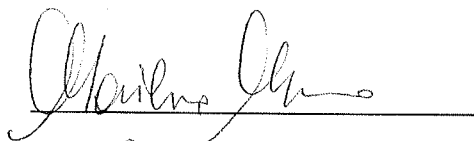
CAROLINA DA ROLD
Responsabile Donne
Coldiretti Belluno



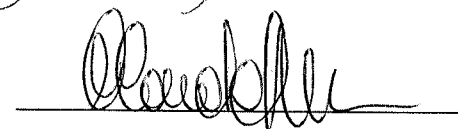
CLAUDIA SCARZANELLA
Presidente
Confartigianato Imprese Belluno



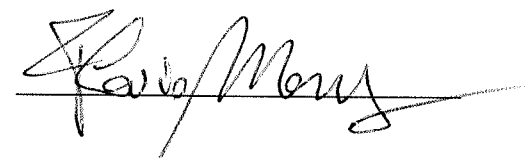
MARILISA MICHIELETTO
Componente di Giunta
Confcommercio Belluno Dolomiti



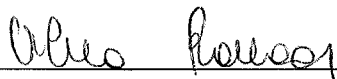
CLAUDIA DE MIN
Consigliera delegata
Confcooperative Unione Interprovinciale Belluno-Treviso



FLAVIO MARES
Consigliere delegato al Sociale
Confindustria Belluno Dolomiti



VILMA PRAMAOR
Funzionario
Confagricoltura Belluno

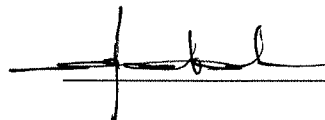


MICHELE PELLEGRINI
Coordinatore per Treviso e Belluno
Legacoop Veneto Unione Interprovinciale Belluno -Treviso

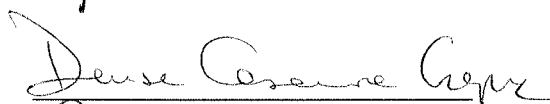


Sindacati

ROBERTA BARBIERI
Segretaria
CISL Belluno Treviso



DENISE CASANOVA
Segretaria
CGIL Belluno



SONIA BRIDDA
Coordinatrice
UIL Belluno

