

**DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE
NEI LUOGHI DI LAVORO
LE CASISTICHE, LE MISURE DI
PREVENZIONE, LE CONSEGUENZE**

PROF. PAOLO PASCUCCI

UNIVERSITÀ DI URBINO CARLO BO

CONFINDUSTRIA VENETO EST – TREVISO 30 MAGGIO 2024

**DIRITTO INTERNAZIONALE
DEL LAVORO
O.I.L.**

**DIRITTO SOVRANAZIONALE
DEL LAVORO
U.E.**

Diritto della prevenzione

Diritto antidiscriminatorio

VIOLENZE E MOLESTIE NEL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO

DIRETTIVA 2002/73/CE DEL 23/09/2002 E D.LGS. 198/2006

Molestia	Molestia sessuale
situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo	situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale , espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo

MOLESTIE SESSUALI

- **LE RICHIESTE IMPLICITE O ESPLICITE DI PRESTAZIONI SESSUALI OFFENSIVE O INDESIDERATE;**
- **I CONTATTI FISICI INDESIDERATI E FASTIDIOSI;**
- **L’AFFISSIONE E LA DIFFUSIONE, ANCHE IN FORMA ELETTRONICA, DI MATERIALE PORNOGRAFICO NEGLI AMBIENTI DI LAVORO;**
- **GLI APPREZZAMENTI VERBALI A SFONDO SESSUALE SUL CORPO O SULL’ORIENTAMENTO SESSUALE OFFENSIVI E INOPPORTUNI;**
- **L’ADOZIONE DI CRITERI SESSISTI IN QUALUNQUE TIPO DI RELAZIONE INTERPERSONALE;**
- **LE PROMESSE, ESPLICITE O IMPLICITE, DI AGEVOLAZIONI E PRIVILEGI O AVANZAMENTI DI CARRIERA IN CAMBIO DI PRESTAZIONI SESSUALI;**
- **LE MINACCE O RITORSIONI IN SEGUITO AL RIFIUTO DI PRESTAZIONI SESSUALI.**

**LE MOLESTIE
SONO
DISCRIMINAZIONI**

LA TUTELA CONTRO LE MOLESTIE/DISCRIMINAZIONI

- VALUTAZIONE OGGETTIVA CHE PRESCINDE DALL'INTENZIONALITÀ**
- ONERE DELLA PROVA**
- NULLITÀ DI PATTI O ATTI CONSEGUENTI ALL'OPPOSIZIONE ALLA MOLESTIA**
- NATURA DISCRIMINATORIA DEI TRATTAMENTI SFAVOREVOLI RITORSIVI**
- NULLITÀ DELLE MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN CASO DI
DENUNCIA DI MOLESTIE**
- DIRITTO AL RISARCIMENTO DEL DANNO**
- ECCEZIONE IN CASO DI DENUNCIA INFONDATA**

**ARTICOLO 26, COMMA 3-TER DEL CODICE DELLA PARI
OPPORTUNITÀ (D.LGS. 198/2006)**

**L'OBBLIGO DI SICUREZZA DEL DATORE DI
LAVORO AI SENSI DELL'ARTICOLO 2087 DEL
CODICE CIVILE**

LE MOLESTIE NEL DIRITTO DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

LA SALUTE È UNO STATO DI COMPLETO BENESSERE FISICO, MENTALE E SOCIALE NON CONSISTENTE SOLO IN UN'ASSENZA DI MALATTIA O INFERMITÀ (ART. 2, LETT. O, D.LGS. N. 81/2008)

I RISCHI PSICO-SOCIALI

CONVENZIONE OIL 190/2019 E LEGGE DI RATIFICA 4/2021

Convenzione OIL 190/2019	Legge 4/2021
Eliminazione delle violenze e molestie nel mondo del lavoro	Eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro

DEFINIZIONE DI MOLESTIE NELLA CONVENZIONE O.I.L. 190/2019 E NEL DIRITTO EUROPEO/ITALIANO

Convenzione OIL 190/2019	Diritto europeo e italiano
comportamenti inaccettabili	comportamenti indesiderati

CONVENZIONE O.I.L. 190/2019

«NEL MONDO DEL LAVORO»

AMBITO SOGGETTIVO E AMBITO OGGETTIVO

The slide features a light gray background with a subtle gradient. In the top-left and bottom-right corners, there are several realistic water droplets of various sizes, rendered with soft shadows and highlights to give them a three-dimensional appearance. The text is centered and presented in a bold, red, sans-serif font.

**RISCHI DI VIOLENZE E MOLESTIE
NELL'ART. 28 DEL D.LGS. 81/2008**

IL SUPPORTO DELLE NORME VOLONTARIE

UNI ISO 45003:2021

UNI ISO 30415:2022

UNI PDR 125:2022

UNI PDR 125:2022 E CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

A) INDIVIDUARE IL RISCHIO DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) ALLA LUCE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO;

B) PREPARARE UN PIANO PER LA PREVENZIONE E GESTIONE DELLE MOLESTIE SUL LAVORO;

C) PREVEDERE UNA SPECIFICA FORMAZIONE A TUTTI I LIVELLI, CON FREQUENZA DEFINITA, SULLA “TOLLERANZA ZERO” RISPETTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA NEI CONFRONTI DEI/DELLE DIPENDENTI, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI IN OGNI FORMA;

D) PREVEDERE UNA METODOLOGIA DI SEGNALAZIONE ANONIMA DI QUESTA TIPOLOGIA DI ACCADIMENTI A TUTELA DEI/DELLE DIPENDENTI CHE SEGNALANO;

SEGUE...

E) PIANIFICARE E ATTUARE DELLE VERIFICHE PRESSO I/LE DIPENDENTI, INDAGANDO SE HANNO VISSUTO PERSONALMENTE ESPERIENZE DI ATTEGGIAMENTI DI QUESTO TIPO, CHE HANNO PROVOCATO DISAGIO O TURBAMENTO, ALL'INTERNO O NELLO SVOLGIMENTO DEL PROPRIO LAVORO ALL'ESTERNO (ATTEGGIAMENTI SESSISTI, COMPORTAMENTI O SITUAZIONI DI MANCANZA DI RISPETTO);

F) VALUTARE GLI AMBIENTI DI LAVORO ANCHE DA QUESTO PUNTO DI VISTA;

G) PREVEDERE UNA VALUTAZIONE DEI RISCHI E UN'ANALISI DEGLI EVENTI AVVERSI SEGNALATI;

H) ASSICURARE UNA COSTANTE ATTENZIONE AL LINGUAGGIO UTILIZZATO, SENSIBILIZZANDO UNA COMUNICAZIONE IL PIÙ POSSIBILE GENTILE E NEUTRALE.



UNI PDR 125:2022

E

**SISTEMA DI GESTIONE PER LA
CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI
GENERE**