

**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 <b>connesso al sesso</b> 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 <b>a connotazione sessuale</b> , 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
<b>Eliminazione delle violenze e molestie nel mondo del lavoro</b>	<b>Eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro</b>

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

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

**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 main text is centered and written 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**