

**CONOSCI
LE TUE TUTELE**

**“Un futuro di lavoro
migliore è libero dalla
violenza e dalle
molestie [...]”**

Guy Rider

(Direttore Generale OIL)

25 novembre 2021

**GIORNATA INTERNAZIONALE
CONTRO LA VIOLENZA
SULLE DONNE**



A cura della
Direzione centrale
Pianificazione, organizzazione, controllo e ICT
Piazza della Repubblica, n. 59
00185 ROMA

LE VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO

Il termine "violenza" include ogni comportamento che degrada, umilia o danneggia la dignità, il valore o la salute della persona.

Le forme di violenza sul lavoro:

1. Violenza:

- ✓ fisica
- ✓ sessuale
- ✓ psicologica (abusi e aggressioni verbali)
- ✓ economica

2. Mobbing

3. Stalking

4. Discriminazioni di genere:

- ✓ nell'accesso al lavoro
- ✓ per lo stato matrimoniale, di famiglia o di gravidanza
- ✓ indiretta (da situazioni formalmente legittime anche se ingiuste)
- ✓ nell'orientamento e nella "formazione e aggiornamento"
- ✓ nella determinazione e corresponsione della retribuzione
- ✓ nell'assegnazione delle mansioni o della qualifica o nella progressione nella carriera
- ✓ nel diritto alla prosecuzione del lavoro
- ✓ per causa di matrimonio.

Sono considerate discriminazioni anche le molestie e le molestie sessuali e quei trattamenti sfavorevoli, da parte del datore di lavoro, che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad un'azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento.

In particolare, per il Codice delle Pari Opportunità costituisce

discriminazione sul lavoro

ogni trattamento meno favorevole in ragione dello **stato di gravidanza**, nonché di **maternità o paternità**.

I TUOI DIRITTI

ARTICOLO 37 DELLA COSTITUZIONE

*"La donna lavoratrice ha gli **stessi diritti** e, a parità di lavoro, le **stesse retribuzioni** che spettano al lavoratore.*

*Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla **madre** e al **bambino** una **speciale adeguata protezione**"*

Per il suddetto motivo, oltre ad una **parità dei diritti**, la Costituzione prevede per la donna lavoratrice tutele maggiori, già dalla fase di gravidanza, in caso di maternità:

- ✓ interdizione anticipata per gravidanza
 - patologica (es. minaccia di aborto)
 - fisiologica (con attività lavorativa o ambiente a rischio)
- ✓ congedo obbligatorio di maternità (5 mesi)
- ✓ interdizione posticipata (fino a sette mesi di vita del bambino)
- ✓ indennità giornaliera di maternità
- ✓ permessi e riposi giornalieri per allattamento
- ✓ congedo parentale (fino a 12 anni del bambino)
- ✓ ulteriori tutele ai sensi della L. n. 104 del 1992 (genitori di bambini con handicap in situazioni di gravità accertata, fino ai 3 anni di vita):
 - prolungamento del congedo parentale
 - ulteriori riposi giornalieri
 - permessi mensili e periodo di congedo non superiore ai 2 anni
- ✓ priorità nella concessione del part time.

Le vittime di molestie sul posto di lavoro possono contattare il medico competente dell'azienda, il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, i rappresentanti sindacali e/o il consulente di fiducia all'uopo individuato (ove presente).

Alla vittima è generalmente riconosciuto il danno:

- "biologico" (che incide sull'integrità psico-fisica della vittima),
- "economico" (quando e/o se dall'evento delle molestie sono sorte ulteriori conseguenze, come la perdita del lavoro o le dimissioni)
- "morale" (per la violazione della sua dignità).

Il datore di lavoro deve adottare misure per proteggere l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori (es. licenziamento dei dipendenti responsabili delle molestie sessuali sul posto di lavoro).

Il licenziamento nei confronti di un dipendente che rifiuta le molestie sessuali è considerato **illecito**, previa valutazione da parte delle autorità competenti circa la veridicità delle presunte prove di comportamenti molesti sul posto di lavoro (dichiarazioni della vittima e/o di altri colleghi soggetti allo stesso trattamento).

LA LEGGE VIETA OGNI DISCRIMINAZIONI DI GENERE

IL RUOLO DELL'ISPETTORATO

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro interviene contro le violenze, le molestie e le discriminazioni di genere in tutte le loro forme, ed opera altresì in collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità, sottoscrivendo protocolli di intesa con gli Organismi di Parità anche a livello territoriale.

L'Ispettorato, in particolare

- **rilascia informazioni** in materia di tutela della maternità/paternità, anche con riguardo al reinserimento sul posto di lavoro e al divieto di licenziamento
- **adotta provvedimenti di interdizione** dal lavoro
- **supporta** i lavoratori/ le lavoratrici durante le **dimissioni**
- **attiva**, in caso di **controversie** sul lavoro per motivi discriminatori, le procedure di:
 - conciliazione monocratica (ex art. 11 D.lgs. n. 124/2004)
 - tentativo di conciliazione (ex art. 410 c.c.)
- **ispeziona** luoghi di lavoro e, in relazione alle violazioni riscontrate, può:
 - emanare diffide accertative** per crediti patrimoniali
 - segnalare** alla Procura della Repubblica le **notizie di reato**
 - irrogare sanzioni amministrative**
 - emanare disposizioni**.

Se ritieni di aver subito una qualsiasi discriminazione di genere, puoi rivolgerti a:

- Ispettorato Territoriale del Lavoro
- Ufficio della Consigliera di Parità

presenti nella Provincia in cui lavori.

Per maggiori informazioni e per individuare e contattare le sedi territoriali, consulta il sito istituzionale www.ispettorato.gov.it