



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

**Dipartimento di diritto privato e critica del diritto**

**Corso di laurea triennale in Consulenza del Lavoro**

**Tesi di laurea triennale**

**VIOLENZA SUL LAVORO:  
LA TUTELA PENALE DELLE LAVORATRICI**

*Relatrice*

**Prof.ssa Alice Ferrato**

*Laureanda*

**Martina Mecenero**

**MAT: 2036410**

Anno Accademico 2023-2024



## INDICE

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>5</b>
<b>CAPITOLO 1: LA POSIZIONE DELLA DONNA NEL CORSO DEL TEMPO</b>	<b>9</b>
1.1 Origine storica	9
1.2 Direttiva 2006/54/CE	14
1.3 Codice delle pari opportunità	16
1.3.1 Fattispecie tipiche di discriminazione	16
1.3.2 Principio di tutela giurisdizionale contro le discriminazioni	17
1.3.3 Principio dell'inversione dell'onere della prova	17
1.3.4 Giustificazione oggettiva	18
1.3.5 Pari opportunità	18
1.4 Convenzione di Istanbul	19
1.4.1 Attuazione della Convenzione in Italia	23
1.5 Agenda 2030, obiettivo n. 5: parità di genere	24
1.6 Codice Rosso	26
1.7 Direttiva 2024/1385/CE	29
<b>CAPITOLO 2: LA DONNA NEL MONDO DEL LAVORO</b>	<b>35</b>
2.1 Strumenti per la conciliazione vita-famiglia-lavoro	36
2.1.1 Contratto di lavoro a tempo parziale	36
2.1.2 Contratto di lavoro svolto in modalità agile	38
2.1.3 Congedi di maternità, congedi di paternità e congedi parentali	40
2.2 Certificazione della parità di genere	43
2.3 Consigliera/consigliere di parità	45
2.3.1 Come intervengono i Consiglieri di parità	49

<b>CAPITOLO 3: LA VIOLENZA SULLE DONNE NEL MONDO DEL LAVORO</b>	<b>51</b>
3.1 Tipologie di violenza	51
3.2 Violenza fisica	52
3.3 Violenza sessuale	53
3.4 Violenza psicologica	56
3.4.1 <i>Mobbing</i>	56
3.4.2 <i>Stalking occupazionale</i>	59
3.4.3 <i>Straining</i>	62
3.5 Violenza economica	63
3.5.1 <i>Disparità dei trattamenti economici delle donne:                 Gender pay gap</i>	64
3.6 Conseguenze emotive nelle vittime	65
3.7 Politiche e misure aziendali volte a combattere le forme di violenza	66
<b>CONCLUSIONI</b>	<b>71</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>75</b>



## INTRODUZIONE

*“Per tutte le violenze consumate su di Lei,  
per tutte le umiliazioni che ha subito,  
per il suo corpo che avete sfruttato,  
per la sua intelligenza che avete calpestato,  
per l’ignoranza in cui l’avete lasciata,  
per la libertà che le avete negato,  
per la bocca che le avete tappato,  
per le ali che le avete tagliato,  
per tutto questo:  
in piedi Signori, davanti a una Donna”.*

William Shakespeare<sup>1</sup>

La condizione della donna è diversa da paese a paese. Tuttavia, il comune denominatore di ogni situazione è la posizione di costante inferiorità di questa. La violenza nei confronti delle donne è un fenomeno che si è radicato in maniera profonda nella nostra società, come in molte altre. Le discriminazioni persistono in tutti gli ambiti della vita quotidiana, compreso l’ambiente di lavoro. Questo problema rappresenta il più grande ostacolo per il pieno raggiungimento dello sviluppo dei diritti umani e della parità di genere. Si colpiscono tutte le donne senza distinzione di classe sociale, età, nazionalità e posizione lavorativa.

Molte lavoratrici sono disincentivate e più propense a rinunciare alle proprie opportunità. Sono scoraggiate da un contesto sociale e lavorativo che, ancora oggi, continua a rimarcare le disuguaglianze di genere. Le donne hanno meno

---

<sup>1</sup> Citazione di William Shakespeare, drammaturgo e poeta inglese.

possibilità di fare carriera, di ottenere la stessa retribuzione di un lavoratore uomo a parità di inquadramento e di mansioni, di ottenere un posto di lavoro dove la percentuale maschile è più alta e di mantenere il proprio posto di lavoro durante i periodi di maternità o di assistenza per la cura dei propri familiari.

È sorta la necessità di creare un contesto normativo che possa portare all'uguaglianza di genere. Sono state emanate numerose leggi e direttive europee con l'obiettivo di contrastare le discriminazioni, le molestie e tutte le forme di abuso di cui sono vittime le lavoratrici.

Con questa Tesi si esamineranno tutte le varie forme di violenza che possono subire le donne all'interno dei contesti lavorativi e le relative modalità di intervento e di tutela dell'ordinamento statale e penale italiano e dell'Unione Europea.

L'enunciato è suddiviso in tre capitoli. Nel primo si ripercorrerà l'evoluzione storica del ruolo della donna nel mondo del lavoro e nella società. Cercherò di analizzare tutte le principali tappe che hanno cercato di abbattere gli stereotipi e le discriminazioni e di approfondire le più importanti leggi italiane ed europee, emanate allo scopo di ottenere la parificazione delle condizioni economiche e normative tra uomo e donna.

Nel secondo capitolo mi concentrerò sulla disciplina a tutela delle lavoratrici donne e madri e sulle modalità per favorire il mantenimento della loro posizione all'interno dell'ambiente lavorativo. Prenderò in esame le modalità per agevolare la conciliazione famiglia-lavoro e le azioni positive. Mi soffermerò, poi, su un approfondimento di due strumenti volti a prevenire, combattere e reprimere le forme di abuso e violenza delle donne nel mondo del lavoro.

L'ultimo capitolo, infine, sarà dedicato alle varie tipologie di violenza che può subire una donna nel contesto lavorativo e alle relative tipologie di reato in cui si può incorrere. Dalla violenza fisica a quella psicologica, sessuale ed economica. Cercherò di analizzare le politiche aziendali e sociali adottate per reprimere e combattere questo fenomeno.



# CAPITOLO 1

## LA POSIZIONE DELLA DONNA NEL CORSO DEL TEMPO

### 1.1 Origine storica

Esistono gli stereotipi di genere? Questi stereotipi potrebbero portare a delle discriminazioni?

Viviamo in un mondo dove, da sempre, la donna è stata messa in una posizione di inferiorità. La nostra società ha la convinzione che le donne siano intellettualmente e fisicamente inferiori rispetto agli uomini. Per anni non hanno avuto la possibilità di accedere all'istruzione e sono state private della possibilità di immettersi in numerosi settori<sup>2</sup>. Tra la fine dell'800 e i primi del '900 ci fu un periodo di cambiamenti, si arrivò alla nascita dei primi movimenti per l'emancipazione femminile: le donne iniziarono a riunirsi, a parlare di diritti, battaglie e oppressioni.

Le due grandi guerre hanno innescato un meccanismo di innovazione, di cambiamento. Da una parte si sono rimarcate le differenze tra i sessi: gli uomini difensori della patria, le donne sottomesse a questi e addette alla cura della casa. Dall'altra parte, però, le seconde sono state costrette ad affrontare compiti che, fino a quel momento, erano prettamente maschili e sono riuscite ad espandere la loro attività in nuovi settori lavorativi<sup>3</sup>.

Con la stesura della Costituzione italiana sono stati fissati in maniera indelebile dei principi che, fino a quel momento, non erano mai stati riconosciuti. L'art.

---

<sup>2</sup> Nel 1874 venne data, per la prima volta, alle donne la possibilità di iscriversi ai licei e alle università.

<sup>3</sup> Le donne iniziarono a ricoprire le cariche di tranvieri, ferrovieri, portalettere, impiegate di banca e dell'amministrazione pubblica, operaie, spazzine, ecc.

**3, co. 1**<sup>4</sup>, si occupa di riconoscere il principio di uguaglianza formale di tutti i cittadini davanti alla Legge senza alcuna distinzione di sesso. L'**art. 31, co. 2**<sup>5</sup>, e l'**art. 37, co. 1**<sup>6</sup>, tutelano la donna nel mondo del lavoro sia in veste di madre sia in veste di lavoratrice. Si riconosce il ruolo della donna nel contesto lavorativo e in quello familiare, deve essere in grado di conciliare e adempiere a tutti i compiti di cura della casa, della famiglia e agli obblighi propri della sua mansione. L'**art. 48, co. 1**<sup>7</sup> riconosce e garantisce anche alle donne il diritto di voto, diritto che fino a qualche anno prima era stato negato. Infine, l'**art. 51, co. 1**<sup>8</sup>, sancisce la facoltà, anche per le donne, di accedere e di poter fare carriera nel settore pubblico e politico.

La madre si trova in una posizione di mantenimento, educazione ed istruzione nei confronti dei propri figli. Sono dei compiti che spettano anche al padre ma con modalità affettive e psicologiche diverse. Deve essere tutelato il diritto della

---

<sup>4</sup> **Art. 3, co.1, Cost.** *“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla Legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali”*

<sup>5</sup> **Art. 31, co.2, Cost.** *“La Repubblica ... protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo”*

<sup>6</sup> **Art. 37, co.1, Cost.** *“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”*

<sup>7</sup> **Art. 48, co.1 Cost.** *“Sono elettori tutti i cittadini, uomini e donne, che hanno raggiunto la maggiore età”*

<sup>8</sup> **Art. 51, co.1, Cost.** *“Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla Legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini”*

donna, deve poter esercitare il suo ruolo fondamentale all'interno della famiglia e deve poter avvalersi dei propri diritti di lavoratrice.

La normativa ha cercato di introdurre delle disposizioni con l'obiettivo di eliminare ogni discriminazione basata sul sesso. Non devono esserci ripercussioni sul godimento, sul riconoscimento o sull'esercizio di diritti umani e delle libertà<sup>9</sup>.

Un primo cambiamento si ebbe con l'emanazione della **Legge 26 agosto 1950 n. 860** "Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri". La normativa introdusse il divieto di licenziamento della donna dall'inizio della gestazione fino al compimento del primo anno di età del bambino; il divieto di affidare donne incinte al trasporto, sollevamento pesi o altri lavori considerati pericolosi, faticosi o insalubri. Venne imposto il divieto di adibire al lavoro le donne nei tre mesi precedenti il parto e nelle otto settimane successive. Venne, inoltre, garantita un'assistenza medica al parto, dei periodi di riposo per l'allattamento e vennero riconosciuti dei trattamenti economici per le assenze di maternità.

Questa Legge presenta una serie di importanti rivendicazioni e porta ad una serie di cambiamenti.

Molte imprese, per cercare di aggirare queste limitazioni, imposero le clausole di nubilitato. Queste, se inserite nei contratti, potevano portare alla perdita del lavoro delle donne non appena queste si sarebbero sposate. Solo con la **Legge 9 gennaio 1963 n. 7** è stato introdotto e riconosciuto il divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio.

---

<sup>9</sup> GRIMALDI IDA, *Pari opportunità e discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro - strumenti di tutela*, Pisa, 2022, pagg. 4-6.

Nello stesso anno, inoltre, c'è stato il riconoscimento del lavoro domestico: è stata prevista la creazione presso l'Inps dell'assicurazione volontaria delle pensioni delle casalinghe<sup>10 11</sup>.

Nella **Legge 20 maggio 1970 n. 300**, Statuto dei lavoratori, è stato introdotto un articolo che si occupa della nullità degli atti o patti discriminatori, compresi anche quelli basati sul sesso<sup>12</sup>.

La **Legge 30 dicembre 1971 n. 1204**<sup>13</sup> costituisce tutt'oggi il principale riferimento normativo in ambito di tutela delle lavoratrici madri. Le disposizioni si applicano alle lavoratrici, apprendiste e a tutte le donne che si trovano alle dipendenze di datori di lavoro privati o pubblici. Viene ribadito il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, il divieto di sospensione dal lavoro, il divieto di adibire le donne al trasporto, al sollevamento pesi, ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri<sup>14</sup>.

Nel 1977 ci fu un primo intervento normativo in ambito di parità di trattamento economico tra uomini e donne in materia di lavoro. La **Legge 9 novembre 1977 n. 903** introduce il divieto di discriminazioni basate sul genere in fase di

---

<sup>10</sup> Nel 1999 venne istituita l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni domestici.

<sup>11</sup> GRIMALDI I., *Pari opportunità e discriminazioni di genere*, cit., pag. 8 e ss.

<sup>12</sup> **Art. 15 Statuto Lavoratori** “ ... Le disposizioni si applicano anche ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali ”

<sup>13</sup> **Legge 30 dicembre 1971 n. 1204** attuata con regolamento di esecuzione **D.P.R. 25 novembre 1976 n. 1206** e con il **Decreto Legislativo 25 novembre 1976 n. 645**. Si occupano del miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. La Legge è stata modificata con la **Legge 8 marzo 2000 n. 53** sui congedi parentali, materia che è stata ridisegnata dal **Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151**, Testo unico delle disposizioni legislative della maternità e della paternità. Quest'ultimo è stato, infine, integrato dal **Decreto Legislativo 23 aprile 2003 n. 115**.

<sup>14</sup> GRIMALDI I., *Pari opportunità e discriminazioni di genere*, cit., pag. 10.

assunzione e di definizione delle mansioni svolte. Inoltre, viene riconosciuto il diritto del padre lavoratore di assentarsi dal lavoro sia in alternativa alla madre, sia quando questo abbia l'affidamento esclusivo dei figli<sup>15</sup>.

Con la **Legge 10 aprile 1991 n. 125** venne completato il concetto di parità tra uomo e donna nel lavoro, l'effettiva "pari opportunità". Si cercò di promuovere il concetto di azione positiva, volta a rimuovere gli ostacoli per il raggiungimento della parità e la repressione della discriminazione diretta e indiretta<sup>16</sup>.

Queste azioni hanno lo scopo di ridurre le disuguaglianze nell'istruzione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella crescita professionale e nella vita lavorativa. Si cerca di promuovere la partecipazione delle donne in settori nei quali possono essere sottorappresentate, di favorire un equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e di incentivare una ripartizione più equa delle responsabilità.

Infine, sono stati emanati il **Decreto Legislativo 9 luglio 2003 n. 215**<sup>17</sup> per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e il **Decreto Legislativo 9 luglio 2003 n. 216**<sup>18</sup> per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

---

<sup>15</sup> Con la **Legge 9 novembre 1977 n. 903** per la prima volta si parla di *parità* tra i sessi e non solo di tutela delle lavoratrici.

<sup>16</sup> **L. 125/91, art. 1** "*Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità*".

<sup>17</sup> Attuazione della **direttiva 2000/43/CE**.

<sup>18</sup> Attuazione della **direttiva 2000/78/CE**.

## 1.2 Direttiva 2006/54/CE

L'Unione Europea è stata uno stimolo per l'Italia per implementare le politiche antidiscriminatorie in materia di sesso e di molti altri fattori. I tre principi più importanti sono sempre stati: principio di eguaglianza, divieto di discriminazione e parità di trattamento<sup>19</sup>.

L'**art. 119 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE)**<sup>20</sup>, in origine, vietava le discriminazioni per sesso solo in materia retributiva. Non venivano considerate tutte le altre condizioni di lavoro. Con il Trattato di Amsterdam la parità tra uomini e donne viene iscritta tra gli obiettivi della Comunità. L'Unione Europea deve, in ogni sua azione, cercare di eliminare le disuguaglianze e promuovere la parità tra donne e uomini. Il vecchio **art. 119 TFUE** è stato sostituito dal nuovo **art. 157 TFUE**<sup>21</sup>. Ad oggi deve essere garantita la parità di retribuzione tra uomo e donna per lavoro di pari valore, i sistemi di classificazione del personale devono basarsi su principi comuni per

---

<sup>19</sup> Questi tre concetti non devono essere utilizzati in modo promiscuo. Il principio di eguaglianza, come riconosciuto dalla Costituzione e dall'**art. 20 della Carta di Nizza**, impone di non trattare in modo diverso situazioni analoghe, salvo differenze di trattamento obiettivamente giustificate. Il divieto di discriminazione implica che determinate differenze tipizzate non possono determinare trattamenti differenziati. Si impone di trattare in modo eguale determinate situazioni oggettivamente differenti per circostanze tipizzate (es. sesso, razza, lingua, religione, ecc.). La parità di trattamento, infine, è un principio che opera solo quando espressamente previsto in vista del bene dell'eguaglianza dei lavoratori. Emerge il diritto ad essere trattati in modo uguale in presenza di uguali condizioni.

<sup>20</sup> Il TFUE è stato stipulato dalla Comunità economica europea a Roma nel 1957. È stato successivamente modificato, in particolar modo, con il Trattato di Fusione (1965), con l'Atto Unico Europeo (1986), con il Trattato di Maastricht (1992), con il Trattato di Amsterdam (1997), con il Trattato di Nizza (2001) e con il Trattato di Lisbona (2007).

<sup>21</sup> **Art. 157, co.1, TFUE** “*Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore*”.

entrambi i sessi. Il divieto di discriminazione comprende anche le indennità che vengono elargite nel momento della cessazione del rapporto di lavoro e comporta la parità nell'accesso ai regimi previdenziali.

Tutte le direttive antidiscriminatorie che sono state emanate nel corso del tempo sono state trasfuse nella **Direttiva 2006/54/CE** "Attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego". Lo scopo è quello di garantire la parità di trattamento nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro, nella retribuzione e nei regimi di sicurezza sociale<sup>22</sup>.

Nella direttiva emerge una differenza tra discriminazione diretta ed indiretta<sup>23</sup>. La prima si riferisce a qualsiasi situazione nella quale una persona viene trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe stata trattata in una situazione analoga se non avesse avuto quel fattore. Esistono limitate ipotesi nelle quali il sesso è requisito essenziale e determinante per svolgere quella specifica attività<sup>24</sup>.

Si ha una discriminazione indiretta, invece, quando in una situazione è presente un criterio, una prassi, una disposizione apparentemente neutra; questa, però, è in grado di porre in una condizione di particolare svantaggio gli appartenenti all'uno o all'altro sesso, a meno che l'obiettivo perseguito non sia legittimo e i mezzi non siano proporzionati e necessari<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> CARNICI FRANCO, PIZZOFRERATO ALBERTO, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Torino, 2021, pagg. 200-201.

<sup>23</sup> CARNICI F., PIZZOFRERATO A., *Diritto del lavoro dell'UE*, cit., pagg. 202-203.

<sup>24</sup> **Direttiva 2006/54/CE, art. 2, co. 1, lett. a).**

<sup>25</sup> **Direttiva 2006/54/CE, art. 2, co. 1, lett. b).**

### 1.3 Codice delle pari opportunità

La Legge italiana che recepisce la normativa antidiscriminatoria in base al sesso è il **Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198**, Testo Unico delle pari opportunità, a norma dell'**art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246**. Il Codice costituisce il primo riconoscimento della necessità di una tutela giurisdizionale in materia di discriminazioni di genere. L'obiettivo è quello di creare un clima favorevole, dignitoso e rispettoso dei lavoratori e delle lavoratrici, favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale<sup>26</sup> tra i sessi nel mondo del lavoro. È promosso l'utilizzo di azioni positive, anche al fine di eliminare gli ostacoli che impediscono il raggiungimento della completa parità<sup>27</sup>.

È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso in fase di accesso al lavoro, di cessazione del rapporto di lavoro e nelle condizioni di lavoro.

Le matrici fondamentali che sono state puntualizzate dal TU sono<sup>28</sup>:

#### 1.3.1 Fattispecie tipiche di discriminazione

L'**art. 25** del Decreto riporta la definizione comunitaria di discriminazione diretta ed indiretta. I lavoratori non devono essere posti in una situazione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori, non devono esserci limitazioni delle opportunità per la partecipazione alla vita, alle scelte aziendali o nei meccanismi di avanzamento e di progressione di carriera.

---

<sup>26</sup> **Art. 3, co.2, Cost.** “È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.

<sup>27</sup> IDA GRIMALDI, *Pari opportunità e discriminazioni di genere*, cit., pagg. 48-52.

<sup>28</sup> IDA GRIMALDI, *Pari opportunità e discriminazioni di genere*, cit., pagg. 12-14.

La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste sono uguali o di uguale valore<sup>29</sup>. I sistemi di classificazione del personale ai fini della determinazione delle retribuzioni devono essere comuni<sup>30</sup>.

La direttiva riporta, anche, le definizioni di molestie e molestie sessuali<sup>31</sup>.

### **1.3.2 Principio di tutela giurisdizionale contro le discriminazioni**

Gli stati devono, sotto l'obbligo dell'Unione Europea, istituire delle procedure giurisdizionali adatte alla tutela delle vittime delle discriminazioni. Devono avere la possibilità di avviare delle procedure finalizzate alla tutela dei soggetti lesi.

I mezzi di riparazione devono essere effettivi, reali, dissuasivi e proporzionati al danno subito.

### **1.3.3 Principio dell'inversione dell'onere della prova**

In linea di principio chi deduce un fatto a fondamento del proprio diritto deve

---

<sup>29</sup> **D.Lgs. 198/2006, art. 28, co. 1.** Ultime modifiche apportate con la Legge 5 novembre 2021 n. 162.

<sup>30</sup> **D.Lgs. 198/2006, art. 28, co. 2.** Ultime modifiche apportate con la Legge 5 novembre 2021 n. 162.

<sup>31</sup> **D.Lgs. 198/2006, art. 26** “ Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero 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. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersi sottomessi.”

dimostrarlo. L'onere della prova della discriminazione grava sul lavoratore o sulla lavoratrice.

La **direttiva 2006/54/CE**, però, prevede una parziale inversione dell'onere della prova. Il lavoratore (o lavoratrice) deve dedurre e provare gli elementi di fatto dai quali si può presumere la discriminazione in base al sesso. Spetta, poi, al datore di lavoro dare la prova contraria. Grava, quindi, sul datore di lavoro l'onere di dimostrare di non aver posto in essere la condotta discriminatoria<sup>32</sup>. Devono essere provati gli elementi di fatto precisi e concordanti<sup>33</sup>, che possono essere desunti anche da dati statistici. Devono, inoltre, essere idonei a dimostrare i comportamenti discriminatori lamentati<sup>34</sup>.

#### **1.3.4 Giustificazione oggettiva**

Il datore di lavoro ha la possibilità di dimostrare che il fatto o atto denunciato, in realtà, ha una giustificazione oggettiva. Può cercare di sottrarsi dall'accusa di discriminazione per ragioni che rispondono ad un bisogno reale dell'azienda. Il datore di lavoro deve provare queste giustificazioni, le quali devono essere proporzionate e necessarie.

#### **1.3.5 Pari opportunità**

Gli Stati membri dell'UE hanno l'obbligo di creare degli organismi che abbiano l'obiettivo di promuovere, analizzare, controllare e sostenere la parità di

---

<sup>32</sup> **Direttiva 2006/54/CE, art. 19.**

<sup>33</sup> **Cassazione civile sez. lav., 05 giugno 2013, n. 14206.** La Cassazione ha definito la locuzione "in termini precisi" come elementi determinati nella realtà storica e la locuzione "concordanti" come fondati su una pluralità di fatti noti che convergono nella dimostrazione del fatto ignoto.

<sup>34</sup> GRIMALDI I., *Pari opportunità e discriminazioni di genere*, cit., pag. 151.

trattamento. Questi hanno il compito di assistenza alle vittime di discriminazioni, di indagine indipendente su questioni connesse e di scambio di informazioni con gli organismi europei.

Il Codice ha riconosciuto, per la prima volta, la necessità di riconoscimento di una figura di garanzia, di uno strumento di tutela stragiudiziale e processuale. Queste figure sono chiamate Consigliere o Consiglieri di parità<sup>35</sup>.

#### **1.4 Convenzione di Istanbul**

La Convenzione di Istanbul rappresenta il primo strumento, a livello internazionale, con l'obiettivo di creare una regolamentazione completa a favore della tutela delle donne contro qualsiasi forma di violenza. La violenza di genere viene parificata ad una violazione dei diritti umani. L'accordo, emanato nel maggio 2011, è stato sottoscritto dall'Italia nello stesso mese del 2012 ed è stato ratificato con la **Legge 2 luglio 2013 n. 77**<sup>36</sup>.

Sono state stabilite delle strategie da adottare in ambito di prevenzione, protezione e punizione. Lo scopo principale è quello di eliminare ogni forma di violenza, di sopraffazione, nelle relazioni di genere<sup>37</sup>.

La Convenzione riconosce anche altri obiettivi: creazione di una regolamentazione globale e integrata per garantire la protezione delle donne,

---

<sup>35</sup> Cap. 2, par. 2.3, pag. 34.

<sup>36</sup> La Convenzione deve essere ratificata da almeno 10 stati per entrare in vigore (tra i quali 8 membri del Consiglio d'Europa). Ad oggi è stata firmata da 32 stati, ratificata da 8.

<sup>37</sup> PECORELLA C., BIAGGIONI E., BONTEMPI L., CANEVINI E., CARDINALE N., DI NICOLA TRAVAGLINI P., DOVA M., GARISTO F., ROIA F., *Osservatorio sulla violenza contro le donne n. 1/2021*, in "Sistema penale", 2021. Ultima consultazione 11/08/2024.

<https://www.sistemapenale.it/it/scheda/osservatorio-violenza-contro-le-donne-2021-1?out=print>

favorire la cooperazione internazionale e il sostegno alle autorità e alle cooperazioni competenti. L'accordo precisa, inoltre, che l'applicabilità si ha sia in tempo di pace sia in situazioni di conflitto armato, laddove le violenze sulle donne si moltiplicano sia in termini di numeri sia in termini di aggressività e ferocia<sup>38</sup>.

La Convenzione si interessa anche di altre forme di violenza che colpiscono soggetti differenti (es. bambini o anziani). Ogni individuo ha il diritto di vivere libero dalla violenza. Le parti hanno l'obbligo di adottare tutte le misure che abbiano l'obiettivo di garantire la concreta attuazione di questo principio, a pena di sanzione.

L'accordo si occupa di favorire la prevenzione alla violenza. Si richiede un cambiamento della cultura, un cambiamento degli atteggiamenti e il superamento degli stereotipi che costituiscono un blocco allo sviluppo della società. Vengono incentivate le campagne di sensibilizzazione, i programmi educativi e la formazione di adeguate figure professionali.

È emersa la necessità di creare dei meccanismi che permettano un'azione di coordinamento tra tutti gli organismi di data importanza in materia di protezione e sostegno alle donne vittime di atti di violenza. Deve esserci un'adeguata informazione per permettere alle vittime di conoscere i propri diritti, anche laddove dovessero trovarsi in una situazione psico-fisica di incapacità di prendere decisioni.

---

<sup>38</sup> Senato della Repubblica. *La Convenzione di Istanbul e la Legge di autorizzazione alla ratifica*. Legislatura 17<sup>a</sup> - Dossier n. 29. Ultima consultazione 11/08/2024.

[https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DOSSIER/0/750635/index.html?part=dossier\\_dossier1-sezione\\_sezione2-h2\\_h22](https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DOSSIER/0/750635/index.html?part=dossier_dossier1-sezione_sezione2-h2_h22)

La persona che subisce delle molestie sul lavoro gestisce più difficilmente la propria regolazione emotiva, è soggetta a repressione emotiva e ad una maggiore vulnerabilità<sup>39</sup>. Sono state previste delle apposite linee telefoniche, attive di giorno e di notte, delle case di rifugio e altre strutture volte ad accogliere le vittime di violenza sessuale, dei sistemi di consulenza psicologica e assistenza medica.

La Convenzione ha individuato una serie di reati che sono perseguibili penalmente. Sono stati inseriti e riconosciuti i reati di violenza psicologica<sup>40</sup>, *stalking*<sup>41</sup>, violenza fisica<sup>42</sup>, violenza sessuale e stupro<sup>43</sup>, matrimonio forzato<sup>44</sup>,

---

<sup>39</sup> LOPEZ REYES MARIA KENYA, *Molestie sul lavoro: conseguenze emotive*, Londra, 2023, pag. 5.

<sup>40</sup> **Art. 33 Convenzione Istanbul** “Violenza psicologica *Le Parti adottano le misure legislative o di altro tipo necessarie per penalizzare un comportamento intenzionale mirante a compromettere seriamente l'integrità psicologica di una persona con la coercizione o le minacce.*”

<sup>41</sup> **Art. 34 Convenzione Istanbul** “Atti persecutori-Stalking ... *un comportamento intenzionalmente e ripetutamente minaccioso nei confronti di un'altra persona, portandola a temere per la propria incolumità.*”

<sup>42</sup> **Art. 35 Convenzione Istanbul** “Violenza fisica ... *comportamento intenzionale di chi commette atti di violenza fisica nei confronti di un'altra persona.*”

<sup>43</sup> **Art. 36 Convenzione Istanbul** “Violenza sessuale, compreso lo stupro ... *perseguire penalmente i responsabili dei seguenti comportamenti intenzionali: a) atto sessuale non consensuale con penetrazione vaginale, anale o orale compiuto su un'altra persona con qualsiasi parte del corpo o con un oggetto; b) altri atti sessuali compiuti su una persona senza il suo consenso; c) il fatto di costringere un'altra persona a compiere atti sessuali non consensuali con un terzo. Il consenso deve essere dato volontariamente, quale libera manifestazione della volontà della persona, e deve essere valutato tenendo conto della situazione e del contesto.*”

<sup>44</sup> **Art. 37 Convenzione Istanbul** “Matrimonio forzato ... *penalizzare l'atto intenzionale di costringere un adulto o un bambino a contrarre matrimonio.*”

Vengono distinti i casi nei quali una persona è stata costretta a contrarre matrimonio o i casi nei quali una persona, con l'inganno, viene attirata in un paese con lo scopo di costringere a

mutilazioni genitali femminili<sup>45</sup>, aborto forzato e sterilizzazione forzata<sup>46</sup>, molestie sessuali<sup>47 48</sup>.

Il trattato richiede l'adozione di una serie di misure che permettano l'irrogazione di sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive, commisurate alla gravità del reato commesso.

La Convenzione ha designato ad un gruppo di esperti il compito di monitorare e controllare l'attuazione dell'accordo. Sono previsti una serie di questionari, visite, inchieste e rapporti che devono rispettare la conformità degli ordinamenti interni rispetto agli obiettivi istituiti dal trattato.

---

contrarre matrimonio. In quest'ultimo caso può essere sanzionato penalmente solo l'adescamento, anche in mancanza di contrazione di matrimonio.

<sup>45</sup> **Art. 38 Convenzione Istanbul** “Mutilazioni genitali femminili ... *perseguire penalmente i seguenti atti intenzionali: a) l'escissione, l'infibulazione o qualsiasi altra mutilazione della totalità o di una parte delle grandi labbra vaginali, delle piccole labbra o asportazione del clitoride; ...*”

<sup>46</sup> **Art. 39 Convenzione Istanbul** “Aborto forzato e sterilizzazione forzata ... *perseguire penalmente i seguenti atti intenzionali: a) praticare un aborto su una donna senza il suo preliminare consenso informato; b) praticare un intervento chirurgico che abbia lo scopo e l'effetto di interrompere definitivamente la capacità riproduttiva di una donna senza il suo preliminare consenso informato o la sua comprensione della procedura praticata.*”

<sup>47</sup> **Art. 40 Convenzione Istanbul** “Molestie sessuali ... *per garantire che qualsiasi forma di comportamento indesiderato, verbale, non verbale o fisico, di natura sessuale, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, segnatamente quando tale comportamento crea un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, sia sottoposto a sanzioni penali o ad altre sanzioni legali.*”

<sup>48</sup> Istat, *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*. Ultima consultazione 14/08/2024.  
<https://www.istat.it/it/files/2017/11/ISTANBUL-Convenzione-Consiglio-Europa.pdf>

### 1.4.1 Attuazione della Convenzione in Italia

Il provvedimento di attuazione della Convenzione ha apportato delle modifiche al Codice penale.

È stata introdotta una circostanza aggravante comune<sup>49</sup> ed è stato introdotto il reato di atti persecutori<sup>50</sup>.

Quando si indaga per *stalking* è possibile disporre intercettazioni, sono state riconosciute delle modalità protette di assunzione della prova e di testimonianza per minori e adulti vulnerabili. Sono state introdotte delle misure di allontanamento dell'autore delle violenze, può essere disposto un controllo a distanza delle forme di aggressione (attraverso il braccialetto elettronico). È stata prevista l'ammissione al gratuito patrocinio (anche in deroga ai limiti di reddito) per le vittime dei reati di *stalking*, maltrattamenti in famiglia e mutilazioni genitali femminili.

La Convenzione è stata approvata dal Comitato dei ministri del Consiglio d'Europa in data 7 aprile 2011, è stata aperta alla firma l'11 maggio 2011. L'Italia ha sottoscritto la convenzione nel 2013<sup>51</sup>. L'accordo è stato firmato

---

<sup>49</sup> **Art. 61, n. 11-quinquies, Cod. pen.** *“Aggravano il reato, quando non ne sono elementi costitutivi o circostanze aggravanti speciali, le circostanze seguenti: 11-quinquies) l'aver, nei delitti non colposi contro la vita e l'incolumità individuale e contro la libertà personale, commesso il fatto in presenza o in danno di un minore di anni diciotto ovvero in danno di persona in stato di gravidanza.”*

<sup>50</sup> **Art. 612-bis, Cod. pen.** *“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da un anno a sei anni e sei mesi chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita.”*

<sup>51</sup> Con la **Legge 77/2013** il Parlamento italiano ha autorizzato la ratifica della Convenzione.

dall'Unione Europea il 13 giugno 2017. Solo nel 2023 si è concluso il percorso di adesione al trattato, il quale è stato ratificato senza l'unanimità. L'UE ha, definitivamente, aderito alla Convenzione il 1° ottobre 2023<sup>52</sup>.

### **1.5 Agenda 2030, obiettivo n. 5: parità di genere**

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile è un piano d'azione che è stato programmato e, poi, sottoscritto nel 2015 da 193 paesi membri dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU). Raggruppa 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, nei quali sono compresi 169 traguardi, da raggiungere in 15 anni. Rappresentano delle questioni importanti a livello mondiale (contrastare il cambiamento climatico, sconfiggere la povertà e la fame, assicurare un'istruzione di qualità, equa ed inclusiva, ...) per rendere il mondo più sostenibile<sup>53</sup>.

L'obiettivo n. 5 è intitolato "Parità di genere". I traguardi che devono essere raggiunti entro il 2030 sono:

- Abolire qualsiasi forma di discriminazione e di violenza nei confronti delle donne, delle ragazze e delle bambine. Non sono più tollerate le forme di traffico di donne, di sfruttamento sessuale e lavorativo.
- Sopprimere le pratiche abusive come il matrimonio combinato, il fenomeno delle spose bambine e le mutilazioni genitali femminili.

---

<sup>52</sup> COTTONE NICOLETTA, *Convenzione di Istanbul contro la violenza sulle donne: chi ha aderito, cosa prevede, come hanno votato i partiti*, in "Il Sole 24 ore", 21 novembre 2023. Ultima consultazione 21/08/2024.

<https://www.ilsole24ore.com/art/convenzione-istanbul-contro-violenza-donne-chi-ha-aderito-cosa-prevede-come-hanno-votato-partiti-AFqVoOiB>

<sup>53</sup> Nazioni Unite. *Agenda 2030*. Ultima consultazione 21/08/2024.

<https://unric.org/it/agenda-2030/>

- Accettare e potenziare il lavoro domestico e di cura non retribuito.
- Garantire la piena ed effettiva pari opportunità delle donne in ambito lavorativo, deve essere riconosciuta la possibilità di accesso ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.
- Permettere l'accesso alla salute sessuale e riproduttiva.
- Assicurare alle donne uguali diritti di accesso alla titolarità e al controllo della terra, alle forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali ed economiche.
- Pubblicizzare e combattere l'emancipazione della donna.

I target devono essere raggiunti attraverso un sistema normativo interno e comunitario che favorisca una politica sana e che possa garantire un accesso paritario alla sanità, all'educazione e a un lavoro dignitoso<sup>54</sup>.

Ad oggi non ci sono stati molti progressi nel raggiungimento dell'obiettivo, soprattutto in Italia. Il Rapporto ASviS 2023 fa emergere le disuguaglianze che, tutt'ora, persistono.

Dal 2015 la situazione femminile è migliorata: c'è stato un aumento della speranza di vita, un incremento del 2,9% (rispetto al 2020) dell'occupazione, una riduzione del part-time involontario, una percentuale più alta di laureate in materie tecnico-scientifiche e una crescita della presenza delle donne in ruoli aziendali apicali e nei consigli regionali<sup>55</sup>.

---

<sup>54</sup> Nazioni Unite. Agenda 2030. *Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze*. Ultima consultazione 21/08/2024.  
<https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/>

<sup>55</sup> AsviS. *Goal 5: Parità di Genere*. Ultima consultazione 21/08/2024.  
<https://asvis.it/goal-5-parita-di-genere/>

Tuttavia, il tasso di occupazione femminile è più basso rispetto alla media europea. Nel 2022 il tasso in Italia era del 55% contro il tasso europeo del 69,3%. Persistono le carenze nel *welfare*, le difficili situazioni reddituali delle donne e i limitati supporti nei lavori domestici e di cura. Continuano molti fenomeni di violenza di genere in ambito familiare, lavorativo, sanitario ed economico. I progressi sono insufficienti per allinearsi alla media comunitaria. Si stima che l'UE raggiungerà la parità di genere in sessantasette anni; l'Italia, invece, ha dei tempi molto più lunghi.

## 1.6 Codice Rosso

Nel 2019 è stato emanato il Codice rosso con **la Legge 19 luglio 2019 n. 69**. Sono state apportate delle rilevanti modifiche in materia di diritto penale sostanziale e di diritto processuale. L'obiettivo era quello di velocizzare l'avvio del procedimento penale per i reati in materia di violenza, di adottare più velocemente eventuali provvedimenti di protezione delle vittime<sup>56</sup>.

Sono stati introdotti quattro nuovi reati<sup>57</sup>. Sono stati inseriti i reati di violazione dei provvedimenti di allontanamento dalla casa familiare e del divieto di

---

<sup>56</sup> RUSSO D., *Emergenza "Codice Rosso"*, in *"Sistema penale"*, 2020, fascicolo 1/2020. Ultima consultazione 21/08/2024.

[https://www.sistemapenale.it/pdf\\_contenuti/1578520067\\_russo-2020a-emergenza-codice-rosso-legge-69-del-2019.pdf](https://www.sistemapenale.it/pdf_contenuti/1578520067_russo-2020a-emergenza-codice-rosso-legge-69-del-2019.pdf)

<sup>57</sup> LAZZERI FRANCESCO, *"Codice rosso": la Relazione del Massimario sulla legge n. 69/2019 in tema di violenza domestica e di genere*, in *"Sistema Penale"*. Ultima consultazione 21/08/2024.

<https://www.sistemapenale.it/it/documenti/relazione-massimario-violenza-di-genere>

avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa<sup>58</sup>, costrizione o induzione al matrimonio<sup>59</sup>, diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti<sup>60</sup> e deformazione dell'aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso<sup>61</sup>. C'è stata una modifica della misura cautelare del divieto

---

<sup>58</sup> **Art. 387-bis, Cod. pen.** “*Chiunque, essendovi legalmente sottoposto, violi gli obblighi o i divieti derivanti dal provvedimento che applica le misure cautelari di cui agli articoli 282-bis e 282-ter del codice di procedura penale o dall'ordine di cui all'articolo 384-bis del medesimo codice è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.*”

<sup>59</sup> **Art. 558-bis, Cod. pen.** “*Chiunque, con violenza o minaccia, costringe una persona a contrarre matrimonio o unione civile è punito con la reclusione da uno a cinque anni. La stessa pena si applica a chiunque, approfittando delle condizioni di vulnerabilità o di inferiorità psichica o di necessità di una persona, con abuso delle relazioni familiari, domestiche, lavorative o dell'autorità derivante dall'affidamento della persona per ragioni di cura, istruzione o educazione, vigilanza o custodia, la induce a contrarre matrimonio o unione civile. La pena è aumentata se i fatti sono commessi in danno di un minore di anni diciotto. La pena è da due a sette anni di reclusione se i fatti sono commessi in danno di un minore di anni quattordici. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche quando il fatto è commesso all'estero da cittadino italiano o da straniero residente in Italia ovvero in danno di cittadino italiano o di straniero residente in Italia.*”

<sup>60</sup> **Art. 612-ter, Cod. pen.** “*Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, dopo averli realizzati o sottratti, invia, consegna, cede, pubblica o diffonde immagini o video a contenuto sessualmente esplicito, destinati a rimanere privati, senza il consenso delle persone rappresentate, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da euro 5.000 a euro 15.000. La stessa pena si applica a chi, avendo ricevuto o comunque acquisito le immagini o i video di cui al primo comma, li invia, consegna, cede, pubblica o diffonde senza il consenso delle persone rappresentate al fine di recare loro nocimento. La pena è aumentata se i fatti sono commessi dal coniuge, anche separato o divorziato, o da persona che è o è stata legata da relazione affettiva alla persona offesa ovvero se i fatti sono commessi attraverso strumenti informatici o telematici. La pena è aumentata da un terzo alla metà se i fatti sono commessi in danno di persona in condizione di inferiorità fisica o psichica o in danno di una donna in stato di gravidanza. Il delitto è punito a querela della persona offesa. Il termine per la proposizione della querela è di sei mesi. La remissione della querela può essere soltanto processuale. Si procede tuttavia d'ufficio nei casi di cui al quarto comma, nonché quando il fatto è connesso con altro delitto per il quale si deve procedere d'ufficio.*”

<sup>61</sup> **Art. 583-quinquies, Cod. pen.** “*Chiunque cagiona ad altri lesione personale dalla quale derivano la deformazione o lo sfregio permanente del viso è punito con la reclusione da otto*

di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa prevedendo l'impiego di procedure di controllo attraverso dei mezzi elettronici o ulteriori strumenti tecnici (es. braccialetto elettronico).

Sono state inasprite le pene per i reati che vengono commessi più frequentemente contro vittime di genere femminile: maltrattamenti, atti persecutori e violenza sessuale. È stata disegnata una procedura a tutela delle vittime e si è cercato di accelerare l'*iter* d'indagine<sup>62</sup>.

Sono stati attivati degli specifici corsi di formazione per i dipendenti della Polizia di Stato, dell'Arma dei Carabinieri e della Polizia penitenziaria. Questi riguardano la prevenzione e il perseguimento dei reati di violenza domestica e di genere<sup>63</sup>.

Un'ulteriore spinta è stata data con l'approvazione della **Legge 24 novembre 2023 n. 168**, Codice rosso rafforzato. L'obiettivo è quello di fornire una risposta più immediata al fenomeno della violenza di genere e della violenza domestica. Il Pubblico Ministero deve intervenire e provvedere all'ascolto delle vittime di violenza entro tre giorni dalla denuncia, bisogna adottare in tempi più rapidi le specifiche misure a tutela delle persone offese. Sono state coinvolte forze

---

*a quattordici anni. La condanna ovvero l'applicazione della pena su richiesta delle parti a norma dell'art. 444 cpc per il reato di cui al presente articolo comporta l'interdizione perpetua da qualsiasi ufficio attinente alla tutela, alla curatela e all'amministrazione di sostegno."*

<sup>62</sup> Corte Suprema di Cassazione, Ufficio del Massimario, "*Codice Rosso*": la Relazione del Massimario sulla legge n. 69/2019 in tema di violenza domestica e di genere, in "*Sistema Penale*", 2019. Ultima consultazione 23/08/2021.

<https://www.sistemapenale.it/it/documenti/relazione-massimario-violenza-di-genere>

<sup>63</sup> Camera dei deputati. *Violenza contro le donne*. Ultima consultazione 24/08/2024. <https://temi.camera.it/leg19/temi/violenza-contro-le-donne.html>

dell'ordine, enti e associazioni per prevenire e reprimere la violenza e promuovere l'accoglienza e l'assistenza alle vittime.

Sono stati individuati dei reati spia<sup>64</sup> con lo scopo di rafforzare le misure contro la reiterazione dei delitti nei confronti delle donne. Sono dei reati premonitori, che fanno parte di un *iter* che molto spesso può portare all'omicidio. Si parla di percosse, lesioni personali, violenza sessuale e privata, atti persecutori, minaccia grave e violazione di domicilio<sup>65</sup>. La Legge prevede che, in seguito alla denuncia di uno di questi reati, il questore possa procedere con un ammonimento. Se i delitti vengono, poi, commessi da un soggetto ammonito si ha un aggravamento della pena.

### **1.7 Direttiva 2024/1385/CE**

In data 24 maggio 2024 è stata emanata la **Direttiva 2024/1385/CE** in materia di lotta alla violenza sulle donne e alla violenza domestica. L'obiettivo è quello di eliminare le disuguaglianze tra uomo e donna e di contrastare la violenza di genere e le discriminazioni sessuali<sup>66</sup>.

La direttiva ha rafforzato le misure che erano già state predisposte, ha introdotto delle definizioni di reati e delle sanzioni in ambito di sfruttamento sessuale femminile, ha riconosciuto i diritti delle vittime delle forme di violenza durante

---

<sup>64</sup> Tutti quei delitti che sono un indicatore di violenza di genere. Sono espressione di violenza fisica, sessuale, psicologica, economica, nei confronti di una donna.

<sup>65</sup> Senato della Repubblica. Ufficio valutazione impatto, *In difesa delle donne*, pagg. 2-3. Ultima consultazione 24/08/2024.

[https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg19/attachments/documento/files/00/0/112/553/Focus\\_In\\_difesa\\_delle\\_donne\\_231122\\_.pdf](https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg19/attachments/documento/files/00/0/112/553/Focus_In_difesa_delle_donne_231122_.pdf)

<sup>66</sup> FERRARI M., *Violenza contro le donne: l'Unione europea adotta finalmente la direttiva (UE) 2024/1385*, in "Eurojus Rivista". Ultima consultazione 11/09/2024. <https://rivista.eurojus.it/violenza-contro-le-donne-lunione-europea-adotta-finalmente-la-direttiva-ue-2024-1385/>

tutto il periodo di svolgimento del procedimento penale, compreso il prima e il dopo. Infine, si vuole garantire prevenzione, protezione e assistenza alle vittime, riducendo i tempi di intervento da parte delle autorità.

Vengono riconosciuti i reati di: mutilazioni genitali femminili<sup>67</sup>, matrimonio forzato<sup>68</sup>, condivisione non consensuale di materiale intimo o manipolato<sup>69</sup>, *stalking online*<sup>70</sup> e molestie *online*<sup>71</sup>. Sono previste, inoltre, delle specifiche sanzioni detentive. La direttiva stabilisce che queste debbano essere effettive,

---

<sup>67</sup> **Direttiva 2024/1385/CE, art. 3** “Mutilazioni genitali femminili... *punite come reato le condotte intenzionali seguenti: a) l'escissione, l'infibulazione o altra mutilazione della totalità o di parte delle grandi labbra o delle piccole labbra vaginali o del clitoride*”.

<sup>68</sup> **Direttiva 2024/1385/CE, art. 4** “Matrimonio forzato... *punite come reato le condotte intenzionali seguenti: a) costringere un adulto o un minore a contrarre matrimonio; b) attirare un adulto o un minore nel territorio di un paese diverso da quello in cui risiede allo scopo di costringerlo a contrarre matrimonio*”.

<sup>69</sup> **Direttiva 2024/1385/CE, art. 5** “Condivisione non consensuale di materiale intimo o manipolato... *punite come reato le condotte intenzionali seguenti: a) rendere accessibile al pubblico, tramite tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC), immagini, video o analogo materiale ritraente atti sessualmente espliciti o le parti intime di una persona senza il consenso di tale persona qualora tali condotte possano arrecare un danno grave a dette persone; b) produrre, manipolare o alterare e successivamente rendere accessibile al pubblico, tramite TIC, immagini, video o analogo materiale in modo da far credere che una persona partecipi ad atti sessualmente espliciti, senza il consenso della persona interessata, qualora tali condotte possano arrecare un danno grave a tale persona*”.

<sup>70</sup> **Direttiva 2024/1385/CE, art. 6** “*Stalking online... punite come reato le condotte intenzionali consistenti nel sottoporre ripetutamente o continuamente un'altra persona a sorveglianza tramite TIC, senza il suo consenso o un'autorizzazione legale a tal fine, per seguirne o monitorarne i movimenti e le attività, qualora tali condotte possano arrecare un danno grave alla persona in questione*”.

<sup>71</sup> **Direttiva 2024/1385/CE, art. 7** “Molestie *online*... *Gli Stati membri provvedono a che siano punite come reato le condotte intenzionali seguenti: a) assumere, in modo ripetuto o continuativo, comportamenti minacciosi nei confronti di una persona, almeno qualora tali comportamenti comportino il rischio di commettere reati, tramite TIC, se tali comportamenti possono indurre la persona in questione a temere seriamente per la propria incolumità o per l'incolumità delle persone a carico; b) adottare pubblicamente, insieme ad altre persone,*

proporzionate e dissuasive. Accanto a queste, sono state previste delle circostanze aggravanti, in presenza delle quali, è possibile l'inasprimento della pena.

Sono stati previsti dei canali accessibili, di facile utilizzo e disponibili in tempi rapidi, affinché le vittime possano denunciare alle autorità episodi di violenza contro le donne o di violenza domestica. Queste hanno diritto al patrocinio a spese dello Stato. C'è la possibilità di sporgere denuncia e di presentare prove *online*. L'obiettivo è quello di incoraggiare il ricorso ai soggetti competenti anche in caso di solo sospetto. Si vuole evitare che questi reati spia possano passare inosservati.

I centri devono garantire un'adeguata protezione e assistenza alle vittime di violenza. Devono essere istituiti dei servizi di supporto, una linea telefonica raggiungibile in qualsiasi momento, centri antistupro, case rifugio e possono essere emessi ordini urgenti di allontanamento e protezione. Bisogna assicurare anche assistenza medica, sostegno psicosociale, servizi legali e di polizia<sup>72</sup>.

Le donne vittime di violenza hanno il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi. In questo periodo di congedo retribuito vengono

---

*tramite TIC, comportamenti minacciosi o ingiuriosi nei confronti di una persona, qualora tale comportamento possa arrecare un grave danno psicologico alla persona in questione; c) inviare a una persona senza che questa lo richieda, tramite TIC, un'immagine, un video o altro materiale analogo raffigurante i genitali qualora tale condotta possa arrecare un grave danno psicologico alla persona in questione; d) rendere accessibile al pubblico, tramite TIC, materiale contenente i dati personali di una persona, senza il consenso di quest'ultima, al fine di istigare altre persone ad arrecare un danno fisico o psicologico grave alla persona in questione”.*

<sup>72</sup> LOMBARDO M. Altalex. *In vigore la Direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica*. Ultima consultazione 12/09/2024.

<https://www.altalex.com/documents/2024/06/13/vigore-direttiva-lotta-violenza-donne-violenza-domestica>

inserite in percorsi di protezione e possono trovare assistenza nei centri appositi<sup>73</sup>.

È stata data particolare importanza anche alle attività di prevenzione della violenza nei confronti delle donne. Gli Stati devono predisporre campagne e programmi educativi volti a diffondere e a sensibilizzare la gente sull'importanza del tema<sup>74</sup>.

Una delle novità di questa direttiva è stato il riconoscimento dei reati informatici, una serie di delitti correlati alla violenza *online*. C'è stata un'esigenza di armonizzazione e adattamento alle nuove dimensioni e manifestazioni di violenza contro le donne. Tra queste nuove fattispecie di reato possiamo trovare: *stalking online*, molestie *online*, condivisione o manipolazione non consensuale di materiale intimo. Per quest'ultima tipologia è stato necessario, inoltre, trovare delle specifiche modalità di intervento che potessero provvedere alla rimozione del materiale diffuso in rete.

C'è stato un coordinamento delle politiche dei vari Stati membri per incentivare la collaborazione e la cooperazione al fine di adottare dei piani d'intervento comuni. L'obiettivo è quello di prevenire e combattere la violenza domestica e la violenza nei confronti delle donne in tutto il territorio dell'Unione.

---

<sup>73</sup> **D.Lgs. 80/2015, art. 24, co. 1** “*La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi*”.

<sup>74</sup> Europafacile. *Lotta alla violenza contro le donne: adottata la Direttiva UE*. Ultima consultazione 12/09/2024.

<https://www.europafacile.net/news/direttiva-sulla-lotta-alla-violenza-contro-le-donne>

Questa direttiva è entrata in vigore in data 13 giugno 2024, gli stati devono recepirla entro il 14 giugno 2027.



## CAPITOLO 2

### LA DONNA NEL MONDO DEL LAVORO

Il rapporto BES dell'Istat del 2022 ha messo in evidenza come il 40% delle donne di età compresa tra i 35 e i 44 anni non lavora. Il 50% delle donne di età compresa tra i 18 e i 49 anni con almeno un figlio di meno di 6 anni ha smesso di lavorare. Solo il 43,6% delle madri ha continuato a lavorare, anche con il *part-time*<sup>75</sup>.

Nel 2024 il divario occupazionale tra le donne di età compresa tra i 25 e i 49 anni, con almeno un figlio tra 0 e 5 anni e senza figli, rimane inalterato. Il tasso occupazionale aumenta per entrambe rispettivamente di +1,1% e +0,9%. Il valore più basso per il tasso di occupazione delle donne con figli piccoli si riscontra nelle donne del Meridione. Qui si individua un tasso del 38%, contro il 66,9% del Nord e 64,4% del Centro<sup>76</sup>.

La contrattazione collettiva ha introdotto una serie di misure volte a prevenire forme di violenza e a tutelare le relative vittime<sup>77</sup>. Sono state predisposte delle ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno per avere una maggiore conoscenza e consapevolezza. Sono stati organizzati dei percorsi

---

<sup>75</sup> DA ROLD CRISTINA. *Lavoro e famiglia: quanto pesa la “conciliazione” sulle donne*, in “*Il Sole 24 Ore*”, 30 marzo 2023. Ultima consultazione 25/08/2024.

<https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-e-famiglia-quanto-pesa-conciliazione-donne-AEnM5JBD>

<sup>76</sup> Istat. *Presentazione del rapporto BES: il benessere equo e sostenibile in Italia*. Ultima consultazione 25/08/2024.

[https://www.istat.it/it/files//2024/04/Sintesi-per-la-stampa-BES-2024\\_160424-.pdf](https://www.istat.it/it/files//2024/04/Sintesi-per-la-stampa-BES-2024_160424-.pdf)

<sup>77</sup> ALTILIO C., NEGRI S., *Violenza di genere e contrattazione collettiva nazionale*, in “*Diritto delle Relazioni industriali*”, pagg. 526-527.

formativi e di sensibilizzazione in materia di discriminazioni, parità, inclusione e violenza di genere.

Sono stati previsti, anche, degli strumenti di tutela diretta per le lavoratrici: percorsi di reinserimento delle vittime nel contesto lavorativo, attività di supporto psicologico, strumenti di congedo per le vittime di violenza, strumenti di flessibilità in ambito di orario e di organizzazione del lavoro, erogazione di contributi economici e di servizi.

## **2.1 Strumenti per la conciliazione vita-famiglia-lavoro**

È sorta la necessità di trovare un equilibrio tra la vita familiare e quella lavorativa. Le aziende hanno la possibilità di mettere in atto delle politiche di *welfare* aziendale<sup>78</sup> per favorire la conciliazione: congedi di maternità e parentali, *benefit* economici per il sostegno alla famiglia, predisposizione di asili nido aziendali, trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, ...

### **2.1.1 Contratto di lavoro a tempo parziale**

Il contratto di lavoro a tempo parziale è una tipologia di accordo nel quale il lavoratore presta la sua attività lavorativa in un orario ridotto rispetto a quello normale. In questo modo è possibile congegnare l'attività lavorativa con altre esigenze personali.

---

<sup>78</sup> Con il termine *welfare* aziendale si intende l'insieme di tutti i *benefit*, iniziative e piani proposti dal datore di lavoro, che abbiano l'obiettivo di migliorare la qualità lavorativa e la vita del dipendente.

La disciplina base del contratto *part-time* si trova nel **Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81**<sup>79</sup>. L'art. 4 del Decreto riconosce la possibilità di assunzione del lavoratore anche a tempo parziale<sup>80</sup>. Non viene data la definizione di ciò che è il contratto *part-time* ma si desume da quello che non è il tempo pieno<sup>81</sup>.

La forma del contratto deve essere scritta. Deve essere indicato: la durata della prestazione lavorativa, la collocazione temporale dell'orario indicando il giorno, la settimana, il mese e l'anno<sup>82</sup>.

Il lavoratore a tempo parziale ha diritto allo stesso trattamento economico e normativo del lavoratore di pari inquadramento a tempo pieno, in proporzione alla quantità di lavoro svolta. Non deve ricevere un trattamento meno favorevole<sup>83</sup>.

---

<sup>79</sup> Il provvedimento è entrato in vigore il 25/06/2015.

<sup>80</sup> **D.lgs. 81/2015, art. 4** “*Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale*”.

<sup>81</sup> **D.lgs. 66/2003, art. 3** “*L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno*”.

<sup>82</sup> **D.lgs. 81/2015, art. 5** “*Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite*”.

<sup>83</sup> **D.lgs. 81/2015, art. 7** “*Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di*

Il lavoratore non può essere licenziato, sanzionato, demansionato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative che possano comportare effetti negativi se rifiuta di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa).

Il **Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151** non ha previsto alcun diritto al *part-time* per la lavoratrice madre poiché sono state fatte prevalere le esigenze organizzative del datore di lavoro. Alla donna è stato riconosciuto il solo diritto di precedenza nelle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro<sup>84</sup>. In alcuni contratti collettivi viene riconosciuto questo diritto anche ai lavoratori la cui coniuge, figlia o madre sia vittima di molestie e di violenza di genere.

### **2.1.2 Contratto di lavoro svolto in modalità agile**

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione della prestazione realizzata attraverso un accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro, non è un vero e proprio contratto. Si prevede che una parte della prestazione venga svolta a distanza, al di fuori dei locali aziendali.

Il lavoro agile è stato introdotto con la **Legge 22 maggio 2017 n. 81** e viene riconosciuto come strumento per incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro<sup>85</sup>.

---

*conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro”.*

<sup>84</sup> VALLEBONA ANTONIO, *Breviario di Diritto del Lavoro*, Torino, 2023, pagg. 500-505.

<sup>85</sup> **L. 81/2017, art. 18, co. 1** “*Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene*

La prestazione lavorativa viene eseguita senza precisi vincoli di orario, di luogo di lavoro, in parte all'esterno dell'azienda e in parte all'interno, senza una postazione fissa. Tuttavia, il datore di lavoro rimane responsabile della sicurezza del lavoratore anche quando questi opera al di fuori dei locali aziendali. Dopo aver condotto i necessari sopralluoghi, il datore di lavoro può assegnare un luogo di lavoro che soddisfi tutti i requisiti di salute e sicurezza. In alternativa, il lavoratore può scegliere autonomamente il luogo, purché rispetti le condizioni indicate nell'informativa scritta. In quest'ultimo modo, però, potrebbero esserci delle complicazioni per il calcolo del rischio e dei premi assicurativi per gli infortuni.

Il legislatore, con il tempo, ha stabilito che il datore di lavoro debba riconoscere una priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici con figli fino a dodici anni<sup>86</sup>. Questa modalità permette una migliore gestione del tempo, è possibile adattare l'orario di lavoro alle esigenze personali e familiari, riducendo i livelli di stress legato alla gestione di queste sfere. In questo modo vengono favorite le donne che hanno responsabilità di cura nei confronti dei figli, di parenti anziani o disabili. Si riduce il tempo necessario per spostarsi al lavoro e lo si può utilizzare per altre attività.

Per molte donne, il lavoro agile rappresenta un'opportunità per continuare a lavorare anche in situazioni in cui, altrimenti, sarebbero costrette a lasciare il mercato del lavoro (durante la maternità o in caso di necessità di cura familiare).

---

*eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla Legge e dalla contrattazione collettiva”.*

<sup>86</sup> Hanno diritto alla priorità anche lavoratori con figli disabili senza limiti di età, con una disabilità in situazione di gravità accertata o che siano caregivers (coloro che si prendono cura in maniera fissa di persone disabili o con gravi malattie).

Può, anche, essere uno strumento per ridurre le disuguaglianze di genere: le lavoratrici possono dimostrare la propria competenza e professionalità in contesti dove la presenza fisica non è determinante<sup>87</sup>.

### **2.1.3 Congedi di maternità, congedi di paternità e congedi parentali**

I congedi di maternità, i congedi di paternità e i congedi parentali rappresentano una delle tutele di maggior rilevanza previste dall'ordinamento<sup>88</sup>.

Il congedo di maternità consiste in un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cinque mesi che viene riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante il periodo di gravidanza e di puerperio<sup>89</sup>. È un diritto indisponibile della donna, al quale non è possibile rinunciare.

La lavoratrice madre può scegliere se usufruire di questo periodo due mesi prima del parto e tre mesi dopo, oppure un mese prima del parto e quattro mesi dopo. In presenza di una specifica autorizzazione del medico competente di Ateneo e di una relazione firmata dal responsabile di struttura con indicate le mansioni svolte, la donna potrebbe scegliere di godere dei cinque mesi dopo il parto<sup>90</sup>. In ogni caso, l'opzione migliore è quella che non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

---

<sup>87</sup> VALLEBONA, *Breviario di Diritto del Lavoro*, cit., pag. 511.

<sup>88</sup> GRIMALDI I., *Pari opportunità e discriminazioni di genere*, cit., pag. 16.

<sup>89</sup> Il puerperio è il periodo di tempo che inizia subito dopo il parto e dura il tempo necessario per la ricostituzione dell'apparato genitale femminile. Ha una durata di circa sei mesi.

<sup>90</sup> Novità introdotta con la Legge di Bilancio 2019.

**L. 145/2018, art. 4, co. 485** “*All'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 1 è inserito il seguente: 1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a*

L'astensione obbligatoria è stata introdotta con il **Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151**, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Le lavoratrici hanno diritto ad una indennità giornaliera per tutto il periodo del congedo. L'importo spettante è l'80% della retribuzione. La lavoratrice ha il diritto di ricevere l'indennità per il congedo obbligatorio nei tre mesi successivi alla data reale del parto anche in altri casi: se il bambino nasce senza vita, se il bambino muore dopo la nascita, o se la gravidanza viene interrotta dopo il 180esimo giorno di gestazione.

La donna ha diritto al congedo anche in caso di adozione a prescindere dall'età del minore. Può essere richiesto sia all'atto di adozione, sia all'ingresso del minore in Italia<sup>91</sup>.

Il congedo di paternità obbligatorio, invece, prevede l'astensione dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi in un periodo di tempo che decorre da due mesi precedenti la data presunta del parto fino a cinque mesi successivi alla reale data di nascita del bambino. In caso di parto gemellare, il lavoratore padre ha diritto ad un periodo di venti giorni lavorativi.

Come per la lavoratrice madre, il congedo di paternità viene riconosciuto anche in caso di adozione, affidamento o collocamento temporaneo.

---

*condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro”.*

<sup>91</sup> Governo italiano, Dipartimento per le politiche della famiglia. *Il congedo di maternità*. Ultima consultazione 28/08/2024.

<https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/il-congedo-di-maternita-1/>

L'indennità spettante al padre è pari al 100% della sua retribuzione.

Viene riconosciuto anche il congedo di paternità alternativo che spetta al padre in caso di morte, grave infermità o abbandono del figlio da parte della madre. I due congedi sono cumulativi, uno non esclude la fruizione dell'altro<sup>92</sup>.

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dall'attività lavorativa di cui possono usufruire sia lavoratori che lavoratrici. Lo scopo è quello di prendersi cura del figlio nei suoi primi anni di vita, di occuparsi dei suoi bisogni affettivi e relazionali. Il congedo spetta ai genitori entro i dodici anni di vita del bambino<sup>93</sup>.

La madre ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo di massimo sei mesi. Il padre può fruire del congedo per un periodo di sei mesi, che possono diventare sette in caso di mancata partecipazione all'attività lavorativa per un periodo di almeno tre mesi.

Le condizioni non mutano in caso di adozione o affidamento del bambino.

Durante il periodo di congedo si ha diritto a un'indennità pari al 30% della retribuzione entro i dodici anni di età del figlio, fruibili in un periodo massimo di nove mesi. Per i periodi di congedo eccedenti i nove mesi è prevista un'indennità pari al 30% della retribuzione. Ciascun genitore richiedente potrà beneficiare del trattamento solo se il suo reddito individuale è inferiore a 2,5

---

<sup>92</sup> Governo italiano, Dipartimento per le politiche della famiglia. *Il congedo di paternità*. Ultima consultazione 28/08/2024.

<https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/il-congedo-di-paternita-1/>

<sup>93</sup> Governo italiano, Dipartimento per le politiche della famiglia. *Il congedo parentale*. Ultima consultazione 28/08/2024.

<https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/congedo-parentale/il-congedo-parentale/>

volte l'importo annuale della pensione minima. Infine, è stata riconosciuta un'indennità pari al 60% (portata all'80% solo per il 2024) della retribuzione per un mese, da usufruirne entro il sesto anno di vita del figlio. In quest'ultimo caso sono compresi i periodi di congedo a partire dal primo gennaio 2023<sup>94</sup>.

## **2.2 Certificazione della parità di genere**

Il sistema della Certificazione della parità di genere è stato introdotto con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e trova la sua disciplina nella **Legge 5 novembre 2021 n. 162** e nella **Legge 30 dicembre 2021 n. 234**. L'obiettivo è quello di promuovere un maggior coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro, assicurare una maggiore qualità del lavoro prestato dalle lavoratrici, promuovere la trasparenza sui processi aziendali e di lavoro, ridurre la differenza salariale tra uomo e donna -*gender pay gap*-, tutelare la maternità e favorire le opportunità di crescita in azienda.

Il traguardo finale è quello di ottenere, entro il 2026, un miglioramento nella classifica dei Paesi UE per l'uguaglianza di genere.

Ad oggi, l'Italia ricopre il quattordicesimo posto e mira a guadagnare almeno cinque posizioni<sup>95</sup>.

Attraverso la certificazione si vuole favorire l'adozione di politiche volte a raggiungere la parità di genere, ridurre il divario in relazione alle opportunità di crescita aziendale, migliorare la possibilità di accesso al mercato per le donne,

---

<sup>94</sup> INPS. *Indennità di congedo parentale per lavoratrici e lavoratori dipendenti*. Ultima consultazione 28/08/2024.

<https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.50583.indennit-per-congedo-parentale-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti.html>

<sup>95</sup> Governo. *Certificazione della parità di genere, che cosa è*. Ultima consultazione 29/08/2024.

<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/che-cosa-e>

incoraggiare la *leadership* femminile e l'armonizzazione e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il **Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, art. 46** aveva introdotto un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile per le aziende pubbliche e private con oltre cinquanta dipendenti<sup>96</sup>. È una facoltà per le aziende, non è un obbligo. La relazione deve essere redatta con riferimento alle assunzioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità e alle retribuzioni effettivamente corrisposte. La consigliera, o il consigliere, di parità elaborano i risultati, trasmettendoli alle sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), alla consigliera nazionale, al Ministro del lavoro e all'istituto di statistica.

Sono stati introdotti dei meccanismi di incentivazione al fine di promuovere l'adozione della certificazione da parte delle imprese. È stato previsto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per il 2022<sup>97</sup>. Inoltre, alle aziende che hanno presentato la certificazione, è stato

---

<sup>96</sup> **D.Lgs. 198/06, art. 46, co. 1 e 1-bis** “*Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute a redigere un rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. Le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono, su base volontaria, redigere il rapporto di cui al comma 1 con le modalità previste dal presente articolo*”.

<sup>97</sup> **L. 162/21, art. 5** “*Per l'anno 2022, alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'articolo 4 della presente legge, è concesso, nel limite di 50 milioni di euro, un esonero*

riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali per ottenere degli aiuti economici da parte dello Stato<sup>98</sup>.

La certificazione viene redatta su base volontaria e su richiesta dell'impresa. Ci sono una serie di organismi di certificazione accreditati che si occupano del rilascio della stessa.

Si distinguono delle aree di valutazione: cultura e strategia, *governance*, processi *human resources*, opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Ad ogni raggruppamento viene assegnato un peso percentuale rappresentante il miglioramento nel tempo di quello stesso settore. Se il punteggio complessivo è almeno del 60%, verrà concesso l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione. Ha una validità di tre anni ma è presente un continuo monitoraggio<sup>99</sup>.

### **2.3 Consigliera/consigliere di parità**

La Consigliera/e di parità è una figura di garanzia, tendenzialmente femminile, che ha la funzione di promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione nel lavoro. Si impegnano a diffondere le politiche di genere nella società e nella scuola.

---

*dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”.*

<sup>98</sup> Governo. *Certificazione della parità di genere, a che cosa serve*. Ultima consultazione 29/08/2024.

<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/a-cosa-serve>

<sup>99</sup> Governo. *Certificazione della parità di genere, come ottenere la certificazione*. Ultima consultazione 29/08/2024.

<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/certificazione>

Questa figura è stata istituita a livello provinciale, regionale e nazionale. La Consigliera opera direttamente sul territorio garantendo una concreta ed effettiva assistenza in caso di denuncia di violazione della normativa in materia di pari opportunità nel luogo di lavoro. Vengono effettuate consulenze, incontri con le aziende, si promuovono azioni conciliative e di mediazione. In casi estremi si può arrivare al tribunale<sup>100</sup>.

Questa figura ha origine legislativa, è stata regolata dal **Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198**. I Consiglieri (effettivo e supplente) vengono nominati tramite decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, assieme al Ministro per le pari opportunità<sup>101</sup>. Viene effettuata una selezione tra i candidati, i quali devono possedere vari requisiti: competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, devono essere a conoscenza della normativa in ambito di parità e pari opportunità, di mercato del lavoro<sup>102</sup>. Ciascun soggetto dovrà presentare il proprio *curriculum* in sede di selezione.

Nell'esercizio delle loro funzioni sono dei pubblici ufficiali con ruolo esecutivo. Nel caso in cui dovessero venire a conoscenza di reati hanno l'obbligo di immediata segnalazione all'autorità giudiziaria. Intervengono attraverso

---

<sup>100</sup> GRIMALDI I., *Pari opportunità e discriminazioni di genere*, cit., pag. 21.

<sup>101</sup> **D.Lgs. 198/06, art. 12, co. 1 e co. 2** “A livello nazionale, regionale e sono nominati una consigliera o un consigliere di parità. Per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente che agisce su mandato della consigliera o del consigliere effettivo ed in sostituzione della medesima o del medesimo. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, effettivo e supplente, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità”.

<sup>102</sup> Governo. *Consigliera Nazionale Parità*. Ultima consultazione 30/08/2024. <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/consigliera-nazionale-parita/pagine/default>

strumenti di conciliazione<sup>103</sup>, mediazione tra le parti<sup>104</sup>, azione diretta in giudizio, azione in giudizio attraverso avvocati di fiducia. Esistono dei fondi messi a disposizione dal Ministero del Lavoro per assicurarne la gratuità<sup>105</sup>.

I consiglieri svolgono le loro funzioni attraverso l'individuazione degli squilibri di genere e delle violazioni delle normative sulla parità, la promozione e il monitoraggio di progetti di azioni positive, la diffusione della conoscenza e lo scambio di buone pratiche. Inoltre, devono verificare la coerenza tra la programmazione delle politiche di sviluppo del territorio e gli indirizzi istituzionali in tema di pari opportunità. Sostengono l'attuazione di politiche attive del lavoro, anche in materia di formazione, per garantire parità. Viene promossa l'adozione di politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati nel mercato del lavoro, si partecipa alle attività della Rete Nazionale delle consigliere e si richiedono alle direzioni provinciali del lavoro informazioni sulla situazione occupazionale. I consiglieri devono tenere conto di molteplici aspetti: assunzioni, formazione e promozione professionale, retribuzioni, condizioni di lavoro e cessazioni del rapporto di lavoro.

Queste figure seguono e controllano tutto il percorso professionale e la carriera

---

<sup>103</sup> La conciliazione è quel tentativo che permette alle parti, in sede giudiziale o stragiudiziale, di porre fine ad una controversia in atto, procedendo con un accordo.

<sup>104</sup> La mediazione è quello strumento stragiudiziale ed informale che permette di porre fine ad una lite alla presenza di un terzo, un mediatore. Questo deve essere imparziale, deve assistere le parti e deve favorire la comunicazione. Il mediatore deve valutare gli interessi e deve trovare un accordo che deve essere soddisfacente per entrambe.

<sup>105</sup> GRIMALDI I., *Pari opportunità e discriminazioni di genere*, cit., pag. 26.

lavorativa delle donne<sup>106</sup>.

Un primo tentativo di istituzione di queste figure risale agli anni '90. I consiglieri potevano incentivare azioni positive e, in ogni caso, dovevano dare il loro parere sui piani che le amministrazioni avrebbero dovuto adottare. Le aziende della regione che contavano più di cento dipendenti dovevano stilare un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile almeno una volta ogni due anni. Questi rapporti sarebbero stati, poi, presentati ai consiglieri. Questa prospettiva rimase, tuttavia, inattuata. I finanziamenti erano scarsi, mancava un coordinamento generale, perduravano resistenze e contrasti tra gli organi dello Stato e dell'Amministrazione. Inoltre, ci fu un ritardo e un numero limitato di nomine dei consiglieri. I mezzi messi a disposizione erano insufficienti.

Dopo i vani tentativi di definizione di queste figure, il Governo si è occupato di ridefinirle e di ristabilire i compiti e le funzioni dei consiglieri.

Si è arrivati alla visione attuale di Consigliera/e di parità: un soggetto che ha il compito di migliorare l'efficienza delle azioni positive, rafforzare gli strumenti volti a promuovere l'occupazione femminile, prevenire e combattere le discriminazioni di genere all'interno del luogo di lavoro. La sua azione si basa sul sostegno e sul controllo della concreta attuazione dei principi di uguaglianza, opportunità e non discriminazione per uomini e donne nel mondo del lavoro.

---

<sup>106</sup> Wikilabour, Dizionario dei Diritti dei lavoratori. *Consigliere di parità*. Ultima consultazione 30/08/2024.

<https://www.wikilabour.it/dizionario/parita/consigliere-di-parita/#:~:text=La%20figura%20della%20Consigliera%20di,donna%20nel%20mercato%20del%20lavoro>

I due aspetti di uguaglianza e non discriminazione sono strettamente connessi tra di loro. La presenza di discriminazioni presuppone l'assenza di condizioni di uguaglianza. Per rimuovere una situazione di discriminazione è necessario ripristinare le condizioni di uguaglianza che sono state violate<sup>107</sup>.

### **2.3.1 Come intervengono i Consiglieri di di parità**

I consiglieri regionali devono raccogliere le segnalazioni di discriminazioni collettive e individuali. Quelli delle città metropolitane e quelli provinciali, invece, hanno competenza esclusivamente in quelle singole.

Dopo aver raccolto le segnalazioni, bisogna verificare la veridicità dei fatti che sono stati denunciati. Verranno promossi ed incentivati dei tentativi di conciliazione e mediazione stragiudiziale per ottenere dei risultati stabili e soddisfacenti per entrambi. Se questi non dovessero andare a buon fine, la lavoratrice o il lavoratore potrà rivolgersi al Giudice del lavoro.

Nel caso in cui la discriminazione dovesse essere posta in atto da un datore di lavoro devono essere sentite anche le rappresentanze sindacali aziendali o le associazioni locali aderenti ai sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale.

La procedura varia a seconda che l'azione sia promossa a tutela di un unico o di più soggetti.

L'azione collettiva rappresenta una tutela molto forte poiché i consiglieri possono procedere anche in assenza di effettiva denuncia, in mancanza di assenso dei soggetti interessati o nel caso in cui non dovessero essere individuati tutti i soggetti lesi dalle discriminazioni.

---

<sup>107</sup> GRIMALDI I., *Pari opportunità e discriminazioni di genere*, cit., pag. 57.

Viene effettuato un precedente tentativo attraverso un piano di rimozione delle discriminazioni. Se questo dovesse essere considerato idoneo, il piano diventa immediatamente esecutivo. Al contrario si può proporre ricorso al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro o al Tribunale amministrativo regionale (TAR). Il giudice provvederà a stabilire il risarcimento del danno anche non patrimoniale dei soggetti lesi e predisporrà un piano per la rimozione della discriminazione. Questo progetto dovrà essere messo in atto dall'imputato.

Questo processo rappresenta un'azione positiva: si consente di prevenire e riequilibrare delle situazioni di discriminazione.

L'azione individuale, invece, viene esercitata tramite delega della lavoratrice o del lavoratore vittima di discriminazioni. In questo caso, il processo prosegue con le due parti e la difesa verrà accompagnata anche dalla consigliera/e con il suo legale rappresentante. Il Giudice del lavoro provvederà alla verifica della veridicità dei fatti denunciati.

Laddove il processo dovesse concludersi con una condanna nei confronti dell'imputato, questo verrà costretto ad un risarcimento del danno anche non patrimoniale nei confronti del soggetto leso. L'autore delle discriminazioni, inoltre, sarà destinatario di un decreto motivato e immediatamente esecutivo che prevede la cessazione del comportamento illecito e la rimozione degli effetti<sup>108 109</sup>.

---

<sup>108</sup> **D.Lgs. 198/06, Capo III – Tutela giudiziaria, artt. 36-41bis.**

<sup>109</sup> GRIMALDI I., *Pari opportunità e discriminazioni di genere*, cit., pagg. 61-63.

## CAPITOLO 3

### LA VIOLENZA SULLE DONNE NEL MONDO DEL LAVORO

#### 3.1 Tipologie di violenza

Ogni persona deve sentirsi libera all'interno del proprio ambiente di lavoro.

Tuttavia, si sta sempre più diffondendo il fenomeno delle molestie e delle violenze sul lavoro.

Il *report* dell'Istat<sup>110</sup> riporta come negli anni 2022-2023 almeno il 13,5% delle donne di età compresa tra i quindici e i settant'anni abbia subito molestie sul lavoro nel corso della loro vita lavorativa. Il 15% dello stesso campione, invece, ha dichiarato di aver subito una forma di molestia o ricatto per ottenere un lavoro o avere un avanzamento di carriera.

Le molestie sul lavoro colpiscono, prevalentemente, le giovani donne<sup>111</sup> di età compresa tra i quindici e i ventiquattro anni.

Nell'ambito lavorativo si registrano diverse forme di violenza: fisica, sessuale, psicologica ed economica. Si manifestano anche fenomeni di *stalking* e *mobbing*.

La legislazione non prevede una specifica fattispecie di reato avente ad oggetto la violenza di genere, ma prende in considerazione varie ipotesi riconducibili al concetto di violenza. Bisogna tutelare la lavoratrice dipendente in ambito lavorativo e le candidate nella fase pre-assuntiva.

---

<sup>110</sup> Istat. *Le molestie: vittime e contesto. Anno 2022-2023*. Ultima consultazione 31/08/2024. <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/07/REPORT-Molestie.pdf>

<sup>111</sup> Anche gli uomini sono vittime di episodi di violenza sul lavoro. Le percentuali, però, sono inferiori: il 2,4% degli uomini di età compresa tra i quindici e i settant'anni ha subito forme di molestie o ricatti. Nel mio lavoro mi concentrerò principalmente sui dati femminili.

Questo fenomeno non solo danneggia la dignità e la sicurezza delle donne, ma ostacola anche il loro pieno sviluppo professionale e personale.

### **3.2 Violenza fisica**

La violenza fisica nel luogo di lavoro si esprime con un utilizzo di energia da cui deriva un abuso personale. Può esercitarsi attraverso spinte, schiaffi, pugni, soffocamento, minaccia o uso di armi da fuoco o da taglio. Si tratta di eventi che possono mettere in pericolo la salute, la sicurezza e il benessere psicofisico della persona.

I soggetti che sono maggiormente a rischio sono coloro che lavorano nel settore dei servizi: sanità, trasporti, commercio, ristorazione, settore finanziario e istruzione.

Le donne spesso occupano posizioni subordinate rispetto agli uomini. Questa disparità può portare ad alimentare un clima in cui alcuni si sentono autorizzati ad esercitare il controllo attraverso la violenza per mantenere o affermare la loro autorità. In alcuni casi, le dinamiche di violenza domestica si riflettono nel contesto lavorativo. La donna e l'uomo conviventi: lavorano nello stesso ambiente e si verificano estensioni di abusi già esistenti in ambito familiare.

Le fattispecie di reato che emergono più spesso sono: percosse<sup>112</sup>, lesioni

---

<sup>112</sup> **Art. 581, co. 1, Cod. pen.** “*Chiunque percuote taluno, se dal fatto non deriva una malattia nel corpo o nella mente è punito, a querela della persona offesa, salvo che ricorra la circostanza aggravante prevista dall'articolo 61, numero 11-octies), con la reclusione fino a sei mesi o con la multa fino a euro 309*”.

personali<sup>113</sup>, violenza privata<sup>114</sup>, violazione di domicilio<sup>115</sup>, sequestro di persona<sup>116</sup>.

### 3.3 Violenza sessuale

La violenza sessuale nei luoghi di lavoro si manifesta attraverso imposizioni di pratiche sessuali indesiderate con costrizione<sup>117</sup>. Spesso sono ottenute con minaccia e vanno a ledere la dignità morale della persona stessa. Si tratta di un atto di umiliazione e sopraffazione.

Le molestie sessuali si manifestano attraverso insinuazioni e commenti ambigui sull'aspetto fisico di colleghi e colleghe; osservazioni e battute sessiste riguardanti le caratteristiche sessuali, il comportamento o l'orientamento sessuale di donne e uomini; la presentazione, affissione o esposizione di materiale pornografico negli ambienti di lavoro; telefonate, e-mail, lettere, SMS o messaggi indesiderati con contenuti sessisti o allusivi; inviti non graditi con

---

<sup>113</sup> **Art. 582, co. 1, Cod. pen.** “*Chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente, è punito, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni*”.

<sup>114</sup> **Art. 610, co. 1, Cod. pen.** “*Chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni*”.

<sup>115</sup> **Art. 614, co.1, Cod. pen.** “*Chiunque s'introduce nell'abitazione altrui, o in un altro luogo di privata dimora, o nelle appartenenze di essi, contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo, ovvero vi s'introduce clandestinamente o con l'inganno, è punito con la reclusione da uno a quattro anni*”.

<sup>116</sup> **Art. 605, co. 1, Cod. pen.** “*Chiunque priva taluno della libertà personale è punito con la reclusione da sei mesi a otto anni*”.

<sup>117</sup> **D.Lgs. 198/06, art. 26, co. 2** “*Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero 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*”.

intenzioni chiare rivolti a colleghi e colleghe; contatti fisici non desiderati; episodi di *stalking* o persecuzione all'interno o all'esterno dell'azienda; *avances* accompagnate dalla promessa di benefici o dalla minaccia di svantaggi; atti sessuali forzati, coercizione sessuale o violenza carnale<sup>118</sup>.

Una ricerca dell'Istat del 2018 ha evidenziato come siano 404mila le donne che hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali nei luoghi di lavoro<sup>119</sup>. Queste rappresentano l'8,9% delle lavoratrici attuali o passate, comprese quelle in cerca di occupazione.

Il 32,4% dei ricatti sessuali avviene quotidianamente o più volte alla settimana, il 17,4% si verifica circa una volta a settimana. Il 29,4% accade alcune volte al mese e il 19,2% avviene con minore frequenza. Negli ultimi tre anni, la percentuale di donne vittime di ricatti giornalieri o settimanali è aumentata ulteriormente, arrivando rispettivamente al 24,8% e al 33,6%.

Un'ulteriore indagine ha evidenziato come l'85% delle intervistate lavoratrici a campione abbia subito una forma di molestia sul luogo di lavoro<sup>120</sup>. Il 59,1% delle giornaliste ha subito richieste esplicite, il 35,4% baci o palpeggiamenti, il

---

<sup>118</sup> Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo. *Molestie sessuali sul posto di lavoro*. Ultima consultazione 02/09/2024.

<https://www.ebg.admin.ch/it/molestie-sessuali-sul-posto-di-lavoro>

<sup>119</sup> Istat. *Violenza sul luogo di lavoro*. Ultima consultazione 02/09/2024. <https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-sul-luogo-di-lavoro/>

<sup>120</sup> Istat. *Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro*. Ultima consultazione 02/09/2024. <https://www.istat.it/it/files/2018/02/statistica-report-MOLESTIE-SESSUALI-13-02-2018.pdf>

19,3% ha ricevuto richieste di prestazioni sessuali per ottenere un posto di lavoro e il 13,8% per fare carriera<sup>121</sup>.

Le donne possono essere oggetto di qualche forma di ricatto sessuale da parte dei loro datori di lavoro per ottenere un impiego, conservarlo o avanzare nella loro carriera.

Nonostante la gravità della situazione, le denunce delle vittime sono scarse. Solo il 2,3% delle donne vittime di violenza sessuale nel 2022-23 ha notificato i fatti alle forze di polizia<sup>122</sup>. Alcune si confidano con consulenti, con i colleghi, con il datore di lavoro o con i propri superiori.

Si pensa che le lavoratrici non si rivolgano all'autorità giudiziaria poiché non esiste una normativa *ad hoc*, c'è una mancanza di fiducia nel sistema giudiziario e tante donne hanno paura di subire il fenomeno della vittimizzazione secondaria<sup>123</sup>.

La Senatrice del Partito Democratico Valeria Valente<sup>124</sup> aveva presentato, nella scorsa legislatura, un disegno di legge sul reato di molestie con l'aggravante dei

---

<sup>121</sup> BETTI DAKLI L., *Il movimento #Metoo e il ruolo dei media*, in CORN E., DRAGO E., CHIZZOLA V, *Le molestie sul lavoro, da #Metoo alla Convenzione ILO*, Milano, 2020, pag. 24.

<sup>122</sup> Alley Oop. *Molestie sul lavoro, l'81% delle vittime è donna*, in "Il Sole 24 Ore". Ultima consultazione 02/09/2024.

<https://alleyoop.ilsole24ore.com/2024/07/01/molestie-sul-lavoro-istat/>

<sup>123</sup> La vittimizzazione secondaria si riferisce a una condizione di ulteriore sofferenza e indignazione provata dalla vittima a causa di un atteggiamento di scarsa attenzione o negligenza da parte delle autorità competenti durante il loro intervento, che si traduce in ulteriori conseguenze psicologiche negative. La donna si sente ancora più vulnerabile, impotente o colpevolizzata.

<sup>124</sup> Valeria Valente è stata eletta a senatrice nelle elezioni politiche del 2018. Dal 2018 al 2022 (XVIII legislatura) è stata presidentessa della Commissione parlamentare di inchiesta sul

luoghi di lavoro e di studio. Sosteneva fosse necessario prevedere una specifica fattispecie di reato per incentivare le vittime di violenza a denunciare quanto subito.

I soggetti autori di molestie, anche sessuali, sono accusati di reato di violenza sessuale<sup>125</sup>.

### **3.4 Violenza psicologica**

La violenza psicologica è una forma di abuso che lede l'identità della donna attraverso molestie verbali, insulti, denigrazione, isolamento della persona, gelosia ossessiva e controllo. Si tratta di una violenza ripetuta e gratuita che annulla la lavoratrice, la quale si convince di non valere nulla e di dipendere dall'uomo.

La donna può subire forme di violenza attraverso l'attribuzione di mansioni inferiori rispetto a quelle stabilite o di compiti che danneggiano la professionalità, l'esclusione dalla partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento, l'isolamento in locali disagiati senza incarichi significativi, attacchi diretti o indiretti della reputazione (fenomeno cd. *mobbing*).

#### **3.4.1 Mobbing**

Il *mobbing* è una delle forme di vessazione sul luogo di lavoro, mirata a escludere la vittima. Consiste in un terrore psicologico caratterizzato da una comunicazione ostile e contraria ai principi etici, esercitata in modo sistematico da una o più persone, principalmente contro un individuo, il quale viene portato

---

femminicidio e su ogni forma di violenza di genere. È stata riconfermata anche nell'attuale legislatura (XIX legislatura).

<sup>125</sup> **Art. 609-bis, co. 1, Cod. pen.** “*Chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità costringe taluno a compiere o subire atti sessuali è punito con la reclusione da sei a dodici anni*”.

ad una condizione di impotenza e incapacità di difendersi a causa di continue attività malvolenti. Sebbene sia un fenomeno riconosciuto, non è considerato un reato. Gli aggressori possono avere posizioni di superiorità, parità o inferiorità rispetto alla vittima.

Il soggetto viene posto in una posizione di debolezza e viene aggredito in modo sistematico, in maniera frequente e prolungata da una o più persone, con l'intento di allontanarla dal mondo del lavoro. Questo porta a una forma di discriminazione, il cui obiettivo è danneggiare e isolare la vittima attraverso la diffusione di maldicenze e la compromissione della sua immagine.

Esistono varie tipologie di *mobbing*: verticale, in caso di boicottaggio da parte di un superiore; orizzontale, se effettuato da un gruppo di pari contro il collega; ascendente, se effettuato dai subalterni nei confronti del capo. Può essere anche strategico in presenza di un'azione aziendale premeditata al fine di escludere un lavoratore<sup>126</sup>.

Il conflitto deve avvenire sul luogo di lavoro da almeno sei mesi, le azioni ostili devono ripetersi più volte al mese, la vittima deve trovarsi in una condizione di costante inferiorità e il fine è quello persecutorio. In mancanza di questi elementi non si può parlare di *mobbing*.

I comportamenti tipici consistono in abusi psicologici, atteggiamenti vessatori, demansionamento e azioni che emarginano e umiliano il lavoratore. Questi atteggiamenti mirano a indurre il lavoratore ad abbandonare spontaneamente il posto di lavoro, per evitare il licenziamento. Nonostante la gravità del

---

<sup>126</sup> CURI FRANCESCA, *La tutela penale del lavoratore dai rischi psicosociali*, in CASTRONUOVO D., CURI F., TORDINI CAGLI S., TORRE V., VALENTINI V., *Sicurezza sul lavoro, profili penali*, Torino, 2021, pagg. 442-443-460-461.

fenomeno, non esiste un articolo specifico del Codice penale che definisca il *mobbing* come reato<sup>127</sup>.

Ci sono casi in cui è possibile integrare il reato di *stalking*<sup>128</sup>. Questa fattispecie delittuosa potrebbe integrare il reato di maltrattamenti contro familiari e conviventi se il rapporto presenta le caratteristiche della para-familiarietà<sup>129 130</sup>.

Quando si ha un contesto lavorativo di ridotte dimensioni, nel quale il rapporto

---

<sup>127</sup> **Cassazione penale sez. VI, 29 settembre 2015, Roma, n. 45077** “... *mobbing lavorativo, il quale, ove dante luogo a condotte autonomamente punibili (ingiurie, diffamazione, minacce, percosse, lesioni personali, violenza privata, sequestro di persona, etc), trova nelle corrispondenti figure di reato il relativo presidio*”.

<sup>128</sup> FINA I., *La Cassazione “completa” la tutela penale del lavoratore vittima di mobbing: configurabile il delitto di stalking ex art. 612 bis c.p.*, in “Sistema Penale”, 2021, pt. 6. <https://www.sistemapenale.it/it/scheda/cassazione-31273-2020-mobbing-stalking>

<sup>129</sup> **Cassazione penale sez. VI, 13 febbraio 2018, Roma, n. 14754** “*Ricorrenti sono, altresì, le affermazioni della giurisprudenza di questa Corte secondo le quali le pratiche vessatorie realizzate ai danni di un lavoratore dipendente, al fine di determinarne l'emarginazione (cd. mobbing), anche dopo le modifiche apportate dalla l. 172/12, possano integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia soltanto quando s'inquadrino nel contesto di un rapporto che - per le caratteristiche peculiari della prestazione lavorativa ovvero per le dimensioni e la natura del luogo di lavoro - comporti relazioni intense e abituali, una stretta comunanza di vita ovvero una relazione di affidamento del soggetto più debole verso quello rivestito di autorità, assimilabili alle caratteristiche proprie del consorzio familiare*”.

<sup>130</sup> **Cassazione penale sez. VI, 7 giugno 2018, Roma, n. 39920** “*Le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (c.d. "mobbing") possono dunque integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente qualora il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, dal formarsi di consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra (rapporto supremazia - soggezione), dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia, e come tale destinatario, quest'ultimo, di obblighi di assistenza verso il primo ... è necessario che il soggetto attivo si trovi in una posizione di supremazia, connotata dall'esercizio di un potere direttivo o disciplinare tale da rendere ipotizzabile una condizione di soggezione, anche solo psicologica, del soggetto passivo, che appaia riconducibile ad un rapporto di natura para-familiare.*”

tra datore di lavoro e lavoratore è informale, di fiducia, personale, è possibile ricorrere a questa fattispecie di reato<sup>131</sup>.

Le donne, parte debole del rapporto di lavoro, vengono spesso colpite da queste tipologie di comportamenti. L'obiettivo è quello di minare la loro autostima, sicurezza e benessere psicologico sul posto di lavoro. Si crea un ambiente lavorativo tossico e oppressivo. In questo modo si va a sfruttare e amplificare le disuguaglianze di genere.

### **3.4.2 *Stalking* occupazionale**

Lo *stalking* è un comportamento ripetitivo e ossessivo da parte di un individuo nei confronti di un'altra persona, che provoca in quest'ultima paura, ansia e un senso di minaccia. Si tratta di una vera e propria forma di persecuzione psicologica<sup>132</sup>.

Il molestatore sviluppa un'ossessione nei confronti della vittima, ignora i suoi confini personali e il rifiuto. In questo modo, viene a crearsi un ambiente di paura e tensione, interferendo nella vita quotidiana della vittima.

Le condotte principali sono comunicazioni non desiderate ed insistenti, sorveglianza e pedinamento, minacce e intimidazioni, interferenze nella vita privata<sup>133</sup>.

---

<sup>131</sup> CURI F., *La tutela penale del lavoratore dai rischi psicosociali*, in CASTRONUOVO D., CURI F., TORDINI CAGLI S., TORRE V., VALENTINI V., *Sicurezza sul lavoro*, cit., pagg. 462.

<sup>132</sup> CURI F., *La tutela penale del lavoratore dai rischi psicosociali*, in CASTRONUOVO D., CURI F., TORDINI CAGLI S., TORRE V., VALENTINI V., *Sicurezza sul lavoro*, cit., pagg. 462.

<sup>133</sup> CASTELLINI G., COSTA G., in *Le ricadute professionali e sulla salute delle molestie e violenze sul lavoro*, in CORN E., DRAGO E., CHIZZOLA V., *Le molestie sul lavoro*, cit., pagg. 51-52.

Nelle vittime crescono sentimenti di ansia, depressione, disturbi del sonno e, nei casi più gravi, disturbi post-traumatici da stress. Queste si isolano, hanno paura ad uscire di casa e iniziano a perdere fiducia nelle persone. A livello lavorativo può avere un certo impatto in termini di diminuzione della prestazione, assenze frequenti e perdita del lavoro.

Lo *stalking*, al contrario del *mobbing*, trova una sua disciplina e viene configurato come reato dal Codice penale<sup>134</sup>.

Il reato di *stalking*, quindi, si costituisce in presenza di: molestie e minacce, reiterazione della condotta, insorgenza di uno stato d'animo di grave disagio psichico, fondato timore per la propria sicurezza personale o per la sicurezza di una persona vicina.

Lo *stalking* occupazionale è una particolare tipologia di *stalking* in cui l'effettiva attività persecutoria si esercita nella vita privata della vittima. La peculiarità è che la persecuzione che si esercita nella vita privata trova la sua motivazione all'interno dell'ambiente di lavoro dove il persecutore ha realizzato, subito o desiderato una situazione di conflitto, persecuzione o *mobbing*<sup>135</sup>. La pressione psicologica ha origine all'interno dell'ambiente di

---

<sup>134</sup> **Art. 612-bis, co.1, Cod. pen.** “*Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da un anno a sei anni e sei mesi chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita*”.

<sup>135</sup> EGE HARALD, *Oltre il mobbing. Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Milano, 2005, pag. 109 e ss.

lavoro e prosegue nella vita privata, esterna del lavoratore<sup>136</sup>. Si tratta di una fattispecie di confine tra *stalking* e *mobbing*.

È facile che questa tipologia possa essere associata o seguita da episodi di molestie sessuali. Possono esserci casi in cui i lavoratori subiscono comportamenti persecutori da parte del datore di lavoro, di un collega o di un superiore, in risposta al rifiuto di *avances* o atteggiamenti a connotazione sessuale. Il mancato assenso alle richieste sessuali può portare a pressioni psicologiche e, nei casi più gravi, a molestie che si estendono anche nella vita privata. La vittima può essere perseguitata con telefonate fuori dall'orario di lavoro, pedinamenti e sorveglianza costante, provocando sofferenza psicologica e timori per la propria sicurezza personale<sup>137</sup>.

Lo *stalking* occupazionale mira a creare un ambiente lavorativo insostenibile, mettendo a rischio la salute mentale e fisica della vittima, e compromettendo la sua carriera. Questo tipo di violenza sfrutta le dinamiche di potere e le

---

<sup>136</sup> **Cassazione penale sez. V, 18 gennaio 2022, Roma, n. 12827** “questa Corte di cassazione ha già affermato che integra il delitto di atti persecutori la condotta di *mobbing* del datore di lavoro che ponga in essere una mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti convergenti nell'esprimere ostilità verso il lavoratore dipendente e preordinati alla sua mortificazione ed isolamento nell'ambiente di lavoro - che ben possono essere rappresentati dall'abuso del potere disciplinare culminante in licenziamenti ritorsivi - tali da determinare un *vulnus* alla libera autodeterminazione della vittima, così realizzando uno degli eventi alternativi previsti dall'art. 612-bis c.p. ... Deve comunque sottolinearsi che anche nel caso di *stalking* "occupazionale" per la sussistenza del delitto art. 612-bis c.p., è sufficiente il dolo generico, con la conseguenza che è richiesta la mera volontà di attuare reiterate condotte di minaccia e molestia, nella consapevolezza della loro idoneità a produrre uno degli eventi alternativamente previsti dalla norma incriminatrice, mentre non occorre che tali condotte siano dirette ad un fine specifico”.

<sup>137</sup> Wikilabour, *Stalking occupazionale*. Ultima consultazione 02/09/2024. <https://www.wikilabour.it/dizionario/salute-e-sicurezza/stalking-occupazionale/>

disuguaglianze di genere, causando un profondo impatto emotivo e sociale sulla donna.

### 3.4.3 *Straining*

Lo *straining* è una fattispecie di comportamento vessatorio non continuo del datore di lavoro nei confronti del dipendente con l'obiettivo di opprimerlo ed umiliarlo. L'azione oppressiva deve essere stressante e deve avere una durata costante.

La vittima, in questo caso, subisce almeno un effetto negativo nell'ambiente lavorativo. È una sorta di *mobbing* attenuato, meno estremo<sup>138</sup>.

Il dipendente può essere vittima di demansionamento, dequalificazione, isolamento o privazione degli strumenti di lavoro. La condotta, però, non deve avere carattere di continuità. Deve esserci un'azione unica ed isolata o più azioni ma senza la costanza del *mobbing*<sup>139 140</sup>.

---

<sup>138</sup> EGE H., *Oltre il mobbing*, cit., pag. 70 e ss.

<sup>139</sup> **Tribunale di Venezia sez. lav., 4 novembre 2021, Venezia, n. 659** “... lo *straining* è una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione stressante e caratterizzata anche da una durata costante: entrambe le fattispecie legittimano il lavoratore ad un ristoro”.

<sup>140</sup> **Tribunale di Modena sez. lav., 26 gennaio 2021, Modena, n. 41** “In tutti i casi in cui non si riscontri il carattere della continuità delle azioni vessatorie del datore di lavoro, come può accadere in caso di demansionamento, dequalificazione, isolamento o privazione degli strumenti di lavoro, se la condotta nociva si realizza con una azione unica ed isolata o in più azioni ma prive di continuità, si è in presenza dello *straining*, che è pur sempre un comportamento che può produrre una situazione stressante, la quale a sua volta può anche causare gravi disturbi psico-somatici o anche psico-fisici o psichici al lavoratore, pertanto, pur mancando il requisito della continuità della condotta, essa può essere sanzionata in sede civile in applicazione dell'art. 2087 cod. civ. ma può anche dare luogo a fattispecie di reato, se ne ricorrono i presupposti”.

Le donne sono più vulnerabili allo *straining*. Sono assalite da stereotipi di genere, aspettative non realistiche e pressioni sociali. Le lavoratrici possono subire comportamenti discriminatori che, accumulati nel corso del tempo, possono causare *stress* e malessere. Molte di loro, inoltre, devono gestire e conciliare responsabilità lavorativa e familiare. La pressione da sopportare, in mancanza di un adeguato supporto, può portare ad una situazione di disagio e inquietudine.

### **3.5 Violenza economica**

La violenza economica si configura attraverso una limitazione o negazione dell'accesso alle finanze familiari, si può vietare il lavoro della donna fuori casa e appropriarsi dei suoi guadagni. Questo controllo viene utilizzato come mezzo di detenzione del potere all'interno di una relazione.

Le donne sono storicamente radicate a questo tipo di violenza a causa di una serie di stereotipi di genere: incapacità di gestione delle risorse, predominanza del ruolo maschile all'interno della famiglia come unico o principale percettore di reddito e mancanza di interesse nei confronti delle questioni finanziarie<sup>141</sup>.

In molte famiglie le donne non hanno accesso ai conti bancari o alle risorse finanziarie, oppure questo è limitato. In questo modo, però, aumenta la loro dipendenza finanziaria perché si limita ancora di più la loro capacità di prendere decisioni economiche. Si arriva ad un'ignoranza finanziaria. Gli uomini abusano del loro potere, delle loro conoscenze, e possono manifestare dei comportamenti di controllo economico nei confronti del *partner*.

---

<sup>141</sup> Istat. *La violenza economica*. Ultima consultazione 03/09/2024.

<https://www.istat.it/wp-content/uploads/2023/12/di-Bella-GEner2023.pdf>

In generale, gli uomini dichiarano redditi più alti, maggiore capacità di risparmio, interesse e conoscenza del mondo economico, maggiore attitudine all'investimento.

Si stima che il 37% delle donne non posseda un reddito personale e il 21% di queste non abbia un proprio conto corrente.

### **3.5.1 Disparità dei trattamenti economici delle donne: *Gender pay gap***

Una delle discriminazioni che tutt'oggi persiste riguarda la parità sul lavoro e la giusta retribuzione delle donne. Una relazione del Ministero dell'Economia e della Finanza del 2020 ha evidenziato come il reddito medio delle lavoratrici rappresenta circa il 59,9% di quello dei lavoratori a livello complessivo<sup>142</sup>. La retribuzione oraria media è di 15,2€ per le donne e 16,2€ per gli uomini<sup>143</sup>. Queste differenze alimentano le discriminazioni di genere nel mondo del lavoro: è più comune che le donne occupino dei posti di lavoro meno remunerativi e capita che, a parità di mansione, il loro lavoro tenda ad essere valutato meno rispetto quello degli uomini.

Sono stati promossi una serie di interventi al fine di rimuovere queste disuguaglianze. È stata emanata la **Legge 5 novembre 2021 n. 162**, Legge sulla parità salariale, è stato introdotto il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile almeno ogni due anni, la Certificazione della parità di genere<sup>144</sup>.

---

<sup>142</sup> GRIMALDI I., *Pari opportunità e discriminazioni di genere*, cit., pag. 38.

<sup>143</sup> GRIMALDI I., *Pari opportunità e discriminazioni di genere*, cit., pag. 38.

<sup>144</sup> GRIMALDI I., *Pari opportunità e discriminazioni di genere*, cit., pag. 41.

L'obiettivo è quello di sostenere le aziende solide che rispettano, promuovono e incentivano le buone abitudini in ambito di disuguaglianze di genere.

### **3.6 Conseguenze emotive nelle vittime**

Le ricadute di cui possono soffrire le vittime di violenza possono essere categorizzate in: disturbi del sonno, umore tendente alla depressione, stato di costante ansia, sviluppo di tratti di persecutorietà, somatizzazioni, comportamenti disfunzionali e disturbo post-traumatico da *stress*.

L'individuo si trova in uno stato di impotenza, di chiusura nel campo socio-relazionale sia nei confronti dei soggetti "aggressori", sia nei confronti delle persone affettivamente vicine. La vittima vivrà in uno stato costante di ansia, *stress* e tensione che possono sfociare in malattie che colpiscono lo stomaco, la testa, il sistema muscolare e possono danneggiare e logorare la salute del soggetto<sup>145</sup>.

*“Era un sentimento di rabbia e impotenza per non essere in grado di fare qualcosa... Non c'era il personale con cui potersi lamentare della posizione. Non avevo voglia di andare a lavorare. Sono arrivata al punto di credere a ciò che mi veniva detto e di sentirmi incapace di fare le cose, al punto di dubitare della mia autostima e del mio sviluppo sul lavoro...”*<sup>146</sup>. Questa è la descrizione delle emozioni provate da un'intervistata nel momento in cui è stata molestata. Uno studio effettuato in un'istituzione del settore pubblico nello stato di Puebla

---

<sup>145</sup> CASTELLINI G., COSTA G., in *Le ricadute professionali e sulla salute delle molestie e violenze sul lavoro*, in CORN E., DRAGO E., CHIZZOLA V, *Le molestie sul lavoro*, cit., pagg. 52-53-54.

<sup>146</sup> LOPEZ REYES M. K., *Molestie sul lavoro*, cit., pag. 34.

(Messico) ha cercato di portare alla luce quelle che sono le conseguenze emotive che suscitano nelle vittime di queste forme di violenza<sup>147</sup>.

Viene lasciato un seguito psicologico nella vita dei lavoratori/lavoratrici. Le persone sono più vulnerabili e sono più propense a ricevere attacchi od offese nel loro lavoro. Le vittime sono consapevoli che per loro sarà più difficile agire in maniera più razionale e meno emotiva.

### **3.7 Politiche e misure aziendali volte a combattere le forme di violenza**

L'art. 2087 del Codice civile<sup>148</sup> riconosce l'obbligo del datore di lavoro di garantire l'integrità fisica e morale dei propri lavoratori. Deve effettuare una valutazione al fine di prevenire imprevisti, infortuni e malattie. Devono essere compresi sia i danni fisici sia i danni morali.

L'imprenditore deve valutare e prevenire tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, compresi quelli che possono causare infortuni e malattie, deve predisporre una serie di misure di tutela: deve redigere il Documento di Valutazione del Rischio (DVR), programmare la prevenzione, eliminare o minimizzare le situazioni di rischio e provvedere al controllo sanitario dei lavoratori<sup>149</sup>.

Sono inclusi tutti i rischi collegati allo *stress*-lavoro correlato: quando una situazione stressogena per il lavoratore diventa permanente o particolarmente

---

<sup>147</sup> LOPEZ REYES M. K., *Molestie sul lavoro*, cit., pagg. 34 e ss.

<sup>148</sup> Art. 2087 Cod.civ. “L'imprenditore è tenuto ad adottare le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.

<sup>149</sup> CURI F., *La tutela penale del lavoratore dai rischi psicosociali*, in CASTRONUOVO D., CURI F., TORDINI CAGLI S., TORRE V., VALENTINI V., *Sicurezza sul lavoro*, cit., pag. 434.

ricorrente e genera una sensazione di disagio costante che perdura anche al di fuori del contesto lavorativo.

**L'art. 28, co. 1, del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81<sup>150</sup>** riconosce l'obbligo indelegabile del datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Si fa particolare riferimento alle situazioni delicate quali: lavoratori esposti a rischi particolari, compresi quelli collegati allo *stress-lavoro correlato*, e lavoratrici in stato di gravidanza<sup>151</sup>.

Il piano di sicurezza deve essere completo, deve riguardare tutte quelle possibili situazioni che potrebbero essere nocive per la salute dei lavoratori. Il datore di lavoro deve analizzare e valutare i rischi connessi all'utilizzo di attrezzature, macchinari, impianti, servizi, ma non solo. Deve esaminare anche l'ambiente lavorativo dal punto di vista relazionale. Deve prevenire situazioni di violenza, di *stress*, di malcontento generale tra i lavoratori<sup>152</sup>. Il DVR deve essere costantemente aggiornato in base al progresso scientifico e aziendale; possono sorgere nuove tipologie di rischio che devono essere sempre misurate, contenute o eliminate.

---

<sup>150</sup> **D.Lgs. 81/08, art. 28, co.1** *“La valutazione del rischio ... deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi”*.

<sup>151</sup> TORRE V., *La valutazione del rischio*, in CASTRONUOVO D., CURI F., TORDINI CAGLI S., TORRE V., VALENTINI V., *Sicurezza sul lavoro*, cit., pagg. 35 e ss.

<sup>152</sup> CURI F., *La tutela penale del lavoratore dai rischi psicosociali*, in CASTRONUOVO D., CURI F., TORDINI CAGLI S., TORRE V., VALENTINI V., *Sicurezza sul lavoro*, cit., pag. 445.

È prevista una disciplina sanzionatoria di tipo penale in capo al datore di lavoro che non ottempera al proprio obbligo<sup>153</sup>.

In caso di omessa redazione del DVR, il soggetto responsabile può essere punito con arresto o ammenda. Laddove dovessero esserci delle gravi violazioni delle norme antinfortunistiche, si può arrivare anche alla sospensione dell'attività imprenditoriale.

In caso di incompleta redazione del DVR, invece, si è puniti con la sola ammenda. Si fa riferimento al mancato aggiornamento delle misure di prevenzione, alla mancata redazione in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, senza previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, in occasione di infortuni significativi o di modifiche al processo produttivo e organizzativo<sup>154</sup>.

Il datore di lavoro, per prevenire e combattere i rischi psicosociali, deve agire sulle strutture organizzative, deve migliorare le comunicazioni e le relazioni tra il personale dipendente.

---

<sup>153</sup> **D.Lgs. 81/08, art. 55, co.1, lett. a), co.3, co. 4** “È punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.792,06 a 7.147,67 euro il datore di lavoro per la violazione dell'articolo 29, comma 1 ... È punito con l'ammenda da 2.233,65 a 4.467,30 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere b), c) o d), o senza le modalità di cui all'articolo 29, commi 2 e 3. È punito con l'ammenda da 1.116,82 a 2.233,65 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo, ed f)”.

<sup>154</sup> TORRE V., *Le contravvenzioni del T.U.S.L.*, in CASTRONUOVO D., CURI F., TORDINI CAGLI S., TORRE V., VALENTINI V., *Sicurezza sul lavoro*, cit., pagg. 218-224.

Tutti i lavoratori devono essere coinvolti, devono dare il loro contributo. Quest'ultimo è essenziale per comprendere tutte le necessità, anche quelle che derivano dal basso.



## CONCLUSIONI

Nonostante i progressi legislativi e normativi, la violenza nei confronti delle donne nel mondo del lavoro persiste ancora oggi. Il quadro normativo è in costante evoluzione, ma non è sufficiente a garantire una piena protezione alle lavoratrici.

Come emerge dalle ricerche ISTAT, le donne sono ancora vittime di violenza fisica e psicologica, subiscono molestie sessuali e discriminazioni in materia di retribuzione.

Il rapporto Ocse, pubblicato il 10 settembre 2024, riporta i dati raccolti dal 2016 ad oggi<sup>155</sup>. In questo scritto emerge il vasto divario di genere sia nel settore lavorativo, sia in ambito educativo. Nonostante le donne ottengano dei risultati migliori in sede di valutazione, il loro tasso di occupazione è minore di venticinque punti percentuali rispetto agli uomini. Una lavoratrice laureata, in media, guadagna il 58% di quanto percepito da un lavoratore a parità di istruzione.

Il fenomeno della violenza nei confronti delle donne, purtroppo, è un problema che nasce dalla società stessa. Gli stereotipi di genere, le disuguaglianze normative e salariali uomo-donna e la mancanza di effettiva parità tra i generi richiedono dei cambiamenti, oltre che normativi, anche strutturali e culturali.

---

<sup>155</sup> Asvis. MANZO I., *Ocse: “profonde disuguaglianze nell’istruzione e nel mercato del lavoro”*. Ultima consultazione 17/09/2024.

<https://asvis.it/notizie/2-21462/ocse-profonde-disuguaglianze-nellistruzione-e-nel-mercato-del-lavoro>

Il problema è evidente non solo all'interno dei contesti lavorativi. I casi di femminicidio in Italia dal primo gennaio 2023 al 31 luglio 2024 sono stati 175. Le percentuali di episodi di violenza e molestie sono ancora troppo elevate<sup>156</sup>. Le leggi e le tutele legali non sono sufficienti a contrastare il fenomeno. Per favorire l'abbattimento delle disuguaglianze, la repressione della violenza e la completa parificazione di genere è necessario cominciare da un cambiamento della mentalità sociale. Finché la società non sarà disposta ad affrontare il problema alla radice, non si potranno vedere dei risultati effettivi nella lotta contro la violenza sulle donne.

La mancanza di fiducia nei confronti delle autorità giudiziarie riduce il numero di vittime che richiedono assistenza e protezione. È necessaria un'azione congiunta tra istituzioni, aziende e cittadini per creare degli ambienti lavorativi più equi, sicuri e inclusivi che rispettino anche i diritti e la figura delle donne.

La Senatrice Valente aveva messo in luce la necessità di creare una disciplina *ad hoc* e di prevedere uno specifico reato di violenza e molestie con l'aggravante nei luoghi di lavoro. L'obiettivo è quello di incentivare le donne a fidarsi quanto più possibile delle autorità. Bisogna evitare episodi di vittimizzazione secondaria. In presenza di casi di violenza e di molestie le donne non devono aver paura a denunciare quanto accaduto.

L'Italia e l'Unione Europea sono intervenute con leggi e direttive incisive fino a questo momento. I progressi non sono sufficienti, ma possono lasciar sperare

---

<sup>156</sup> MASSARIOLO A., *Dossier Viminale 2024: sono già 65 i femminicidi da inizio anno*, in *Il Bo Live UniPD*. Ultima consultazione 09/09/2024.

<https://ilbolive.unipd.it/it/news/societa/dossier-viminale-2024-sono-gia-65-femminicidi#:~:text=Dossier%20Viminale%202024%3A%20sono%20gi%C3%A0,Il%20Bo%20Live%20UniPD>

che sarà possibile arrivare ad una condizione di parità tra uomo e donna, di pari dignità e di riconoscimento sociale.



## BIBLIOGRAFIA

### Fonti citate

GRIMALDI I., *Pari opportunità e discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro - strumenti di tutela*, Pisa, 2022, pagg. 4-6, 8-10, 12-14, 16, 21, 26, 38, 41, 48-52, 57, 61-63, 151.

CARNICI F., PIZZOFRERATO A., *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Torino, 2021, pagg. 200-203.

LOPEZ REYES M. K., *Molestie sul lavoro: conseguenze emotive*, Londra, 2023, pagg. 5, 34 e ss.

VALLEBONA A., *Breviario di Diritto del Lavoro*, Torino, 2023, pagg. 500-505, 511.

CORN E., DRAGO D., CHIZZOLA V., *Le molestie sul lavoro, da #Metoo alla Convenzione ILO*, Milano, 2020, pagg. 24, 51-54.

CASTRONUOVO D., CURI F., TORDINI CAGLI S., TORRE V., VALENTINI V., *Sicurezza sul lavoro, profili penali*, Torino, 2021, pagg. 35 e ss, 218-224, 434, 442-443, 445, 460-462.

EGE H., *Oltre il mobbing. Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Milano, 2005, pagg. 70 e ss, 109 e ss.

PADOVANI T., *Diritto Penale*, Milano, 2019.

### Siti internet

Senato della Repubblica, *La Costituzione*.

<https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione>

De Jure, Banche dati editoriali GFL.

<https://dejure.it/#/home>

Altalex, *Codice penale*.

<https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2014/10/30/codice-penale>

Altalex, *Codice civile*.

<https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2015/01/02/codice-civile>

Altalex, *Statuto dei Lavoratori*.

<https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2014/10/30/statuto-dei-lavoratori>

EUR-Lex, *Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (versione consolidata)*.

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:it:PDF>

Istat, *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*. Ultima consultazione 14/08/2024.

<https://www.istat.it/it/files/2017/11/ISTANBUL-Convenzione-Consiglio-Europa.pdf>

Senato della Repubblica. *La Convenzione di Istanbul e la Legge di autorizzazione alla ratifica*. Legislatura 17<sup>a</sup> - Dossier n. 29. Ultima consultazione 11/08/2024.

[https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DOSSIER/0/750635/index.html?part=dossier\\_dossier1-sezione\\_sezione2-h2\\_h22](https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DOSSIER/0/750635/index.html?part=dossier_dossier1-sezione_sezione2-h2_h22)

Nazioni Unite. *Agenda 2030*. Ultima consultazione 21/08/2024.

<https://unric.org/it/agenda-2030/>

Nazioni Unite. *Agenda 2030. Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze*. Ultima consultazione 21/08/2024.

<https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/>

AsviS. *Goal 5: Parità di Genere*. Ultima consultazione 21/08/2024.

<https://asvis.it/goal-5-parita-di-genere/>

Camera dei deputati. *Violenza contro le donne*. Ultima consultazione 24/08/2024.

<https://temi.camera.it/leg19/temi/violenza-contro-le-donne.html>

Senato della Repubblica. Ufficio valutazione impatto, *In difesa delle donne*, pagg. 2-3. Ultima consultazione 24/08/2024.

[https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg19/attachments/documento/files/000/112/553/Focus\\_In\\_difesa\\_delle\\_donne\\_231122\\_.pdf](https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg19/attachments/documento/files/000/112/553/Focus_In_difesa_delle_donne_231122_.pdf)

LOMBARDO M. Altalex. *In vigore la Direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica*. Ultima consultazione 12/09/2024.

<https://www.altalex.com/documents/2024/06/13/vigore-direttiva-lotta-violenza-donne-violenza-domestica>

Europafacile. *Lotta alla violenza contro le donne: adottata la Direttiva UE*. Ultima consultazione 12/09/2024.

<https://www.europafacile.net/news/direttiva-sulla-lotta-alla-violenza-contro-le-donne>

Istat. *Presentazione del rapporto BES: il benessere equo e sostenibile in Italia*. Ultima consultazione 25/08/2024.

[https://www.istat.it/it/files//2024/04/Sintesi-per-la-stampa-BES-2024\\_160424-.pdf](https://www.istat.it/it/files//2024/04/Sintesi-per-la-stampa-BES-2024_160424-.pdf)

Governo italiano, Dipartimento per le politiche della famiglia. *Il congedo di maternità*. Ultima consultazione 28/08/2024.

<https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/il-congedo-di-maternita-1/>

Governo italiano, Dipartimento per le politiche della famiglia. *Il congedo di paternità*. Ultima consultazione 28/08/2024.

<https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/il-congedo-di-paternita-1/>

Governo italiano, Dipartimento per le politiche della famiglia. *Il congedo parentale*. Ultima consultazione 28/08/2024.

<https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/congedo-parentale/il-congedo-parentale/>

INPS. *Indennità di congedo parentale per lavoratrici e lavoratori dipendenti*. Ultima consultazione 28/08/2024.

<https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.50583.indennit-per-congedo-parentale-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti.html>

Governo. *Certificazione della parità di genere, che cosa è*. Ultima consultazione 29/08/2024.

<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/che-cosa-e>

Governo. *Certificazione della parità di genere, a che cosa serve*. Ultima consultazione 29/08/2024.

<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/a-cosa-serve>

Governo. *Certificazione della parità di genere, come ottenere la certificazione*. Ultima consultazione 29/08/2024.

<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/certificazione>

Governo. *Consigliera Nazionale Parità*. Ultima consultazione 30/08/2024.

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/consigliera-nazionale-parita/pagine/default>

Wikilabour, Dizionario dei Diritti dei lavoratori. *Consigliere di parità*. Ultima consultazione 30/08/2024.

<https://www.wikilabour.it/dizionario/parita/consigliere-di-parita/#:~:text=La%20figura%20della%20Consigliera%20di,donna%20nel%20mercato%20del%20lavoro>

Istat. *Le molestie: vittime e contesto. Anno 2022-2023*. Ultima consultazione 31/08/2024.

<https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/07/REPORT-Molestie.pdf>

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo. *Molestie sessuali sul posto di lavoro*. Ultima consultazione 02/09/2024.

<https://www.ebg.admin.ch/it/molestie-sessuali-sul-posto-di-lavoro>

Istat. *Violenza sul luogo di lavoro*. Ultima consultazione 02/09/2024.

<https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-sul-luogo-di-lavoro/>

Istat. *Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro*. Ultima consultazione 02/09/2024.

<https://www.istat.it/it/files/2018/02/statistica-report-MOLESTIE-SESSUALI-13-02-2018.pdf>

Wikilabour, *Stalking occupazionale*. Ultima consultazione 02/09/2024.

<https://www.wikilabour.it/dizionario/salute-e-sicurezza/stalking-occupazionale/>

Istat. *La violenza economica*. Ultima consultazione 03/09/2024.

<https://www.istat.it/wp-content/uploads/2023/12/di-Bella-GEner2023.pdf>

Asvis. MANZO I., *Ocse: “profonde disuguaglianze nell’istruzione e nel mercato del lavoro”*. Ultima consultazione 17/09/2024.

<https://asvis.it/notizie/2-21462/ocse-profonde-disuguaglianze-nellistruzione-e-nel-mercato-del-lavoro>

### **Articoli di giornale e riviste *online***

PECORELLA C., BIAGGIONI E., BONTEMPI L., CANEVINI E., CARDINALE N., DI NICOLA TRAVAGLINI P., DOVA M., GARISTO F., ROIA F., *Osservatorio sulla violenza contro le donne n. 1/2021*, in “*Sistema penale*”, 2021. Ultima consultazione 11/08/2024.

<https://www.sistemapenale.it/it/scheda/osservatorio-violenza-contro-le-donne-2021-1?out=print>

COTTONE NICOLETTA, *Convenzione di Istanbul contro la violenza sulle donne: chi ha aderito, cosa prevede, come hanno votato i partiti*, in “*Il Sole 24 ore*”, 21 novembre 2023. Ultima consultazione 21/08/2024.

<https://www.ilsole24ore.com/art/convenzione-istanbul-contro-violenza-donne-chi-ha-aderito-cosa-prevede-come-hanno-votato-partiti-AFqVoOiB>

RUSSO D., *Emergenza “Codice Rosso”*, in “*Sistema penale*”, 2020, fascicolo 1/2020. Ultima consultazione 21/08/2024.

[https://www.sistemapenale.it/pdf\\_contenuti/1578520067\\_russo-2020a-emergenza-codice-rosso-legge-69-del-2019.pdf](https://www.sistemapenale.it/pdf_contenuti/1578520067_russo-2020a-emergenza-codice-rosso-legge-69-del-2019.pdf)

LAZZERI FRANCESCO, *“Codice rosso”: la Relazione del Massimario sulla legge n. 69/2019 in tema di violenza domestica e di genere*, in “*Sistema Penale*”. Ultima consultazione 21/08/2024.

<https://www.sistemapenale.it/it/documenti/relazione-massimario-violenza-di-genere>

Corte Suprema di Cassazione, Ufficio del Massimario, *“Codice Rosso”*: *la Relazione del Massimario sulla legge n. 69/2019 in tema di violenza domestica e di genere*, in “*Sistema Penale*”, 2019. Ultima consultazione 23/08/2021.

<https://www.sistemapenale.it/it/documenti/relazione-massimario-violenza-di-genere>

FERRARI M., *Violenza contro le donne: l’Unione europea adotta finalmente la direttiva (UE) 2024/1385*, in “*Eurojus Rivista*”. Ultima consultazione 11/09/2024.

<https://rivista.eurojus.it/violenza-contro-le-donne-lunione-europea-adotta-finalmente-la-direttiva-ue-2024-1385/>

DA ROLD CRISTINA. *Lavoro e famiglia: quanto pesa la “conciliazione” sulle donne*, in “*Il Sole 24 Ore*”, 30 marzo 2023. Ultima consultazione 25/08/2024.

<https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-e-famiglia-quanto-pesa-conciliazione-donne-AEnM5JBD>

ALTILIO C., NEGRI S., *Violenza di genere e contrattazione collettiva nazionale*, in “*Diritto delle Relazioni industriali*”, pagg. 526-527.

Alley Oop. *Molestie sul lavoro, l’81% delle vittime è donna*, in “*Il Sole 24 Ore*”. Ultima consultazione 02/09/2024.

<https://alleyoop.ilsole24ore.com/2024/07/01/molestie-sul-lavoro-istat/>

FINA I., *La Cassazione “completa” la tutela penale del lavoratore vittima di mobbing: configurabile il delitto di stalking ex art. 612 bis c.p.*, in “*Sistema Penale*”, 2021, pt. 6.

<https://www.sistemapenale.it/it/scheda/cassazione-31273-2020-mobbing-stalking>

MASSARIOLO A., *Dossier Viminale 2024: sono già 65 i femminicidi da inizio anno*, in “*Il Bo Live UniPD*”. Ultima consultazione 09/09/2024.

<https://ilbolive.unipd.it/it/news/societa/dossier-viminale-2024-sono-gia-65-femminicidi#:~:text=Dossier%20Viminale%202024%3A%20sono%20gi%C3%A0,Il%20Bo%20Live%20UniPD>

## **Sentenze**

Cassazione civile sez. lav., 05 giugno 2013, n. 14206.

Cassazione penale sez. VI, 29 settembre 2015, Roma, n. 45077.

Cassazione penale sez. VI, 13 febbraio 2018, Roma, n. 14754.

Cassazione penale sez. VI, 7 giugno 2018, Roma, n. 39920.

Cassazione penale sez. V, 18 gennaio 2022, Roma, n. 12827.

Tribunale di Venezia sez. lav., 4 novembre 2021, Venezia, n. 659.

Tribunale di Modena sez. lav., 26 gennaio 2021, Modena, n. 41.

## **Leggi, decreti e direttive menzionate**

Legge 860/1950, *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri*.

Legge 7/1963, *Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio*.

Legge 300/1970, *Statuto dei Lavoratori*.

Legge 1204/1971, *Tutela delle lavoratrici madri*.

Legge 903/1977, *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*.

*Legge 125/1991, Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.*

*Legge 246/2005, Semplificazione e riassetto normativo per l'anno 2005.*

*Legge 81/2017, Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.*

*Legge 145/2018, Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021.*

*Legge 69/2019, Modifiche al Codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere.*

*Legge 162/2021, Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.*

*Legge 234/2021, Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024.*

*Legge 77/2023, Adesione al Protocollo addizionale alla Carta europea dell'autonomia locale sul diritto di partecipare agli affari delle collettività locali.*

*Legge 168/2023, Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica.*

*D.Lgs. 151/2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.*

*D.Lgs. 66/2003, Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.*

D.Lgs. 215/2003, *Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.*

D.Lgs. 216/2003, *Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.*

D.Lgs. 198/2006, *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.*

D.Lgs. 81/2008, *Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.*

D.Lgs. 80/2015, *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.*

D.Lgs. 81/2015, *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni.*

Direttiva 2000/43/CE, *Principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.*

Direttiva 2000/78/CE, *Quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.*

Direttiva 2006/54/CE, *Attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.*

Direttiva 2024/1385/CE, *Direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica.*