



# CONOSCI le tue tutele

GIORNATA INTERNAZIONALE CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE

[www.ispettorato.gov.it](http://www.ispettorato.gov.it)



Ispettorato Nazionale del Lavoro  
Piazza della Repubblica, n. 59  
00185 ROMA

[www.ispettorato.gov.it](http://www.ispettorato.gov.it)



Conosci le tue tutele



25 novembre 2022

## GIORNATA INTERNAZIONALE CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE 2022

A cura dell'Ufficio Segreteria,  
Formazione, Comunicazione e Relazioni  
Istituzionali

[www.ispettorato.gov.it](http://www.ispettorato.gov.it)

# LE VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO

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

Le forme di violenza sul lavoro:

## 1. Violenza:

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

## 2. Mobbing

## 3. Stalking

## 4. Discriminazioni di genere:

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

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

In particolare, per il Codice delle Pari Opportunità costituisce

### **discriminazione sul lavoro**

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

# I TUOI DIRITTI

## ARTICOLO 37 DELLA COSTITUZIONE

*"La donna lavoratrice ha gli **stessi diritti** e, a parità di lavoro, le **stesse retribuzioni** che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla **madre e al bambino una speciale adeguata protezione**"*

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

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

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

Alla vittima è generalmente riconosciuto il danno:

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

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

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

## LA LEGGE VIETA OGNI DISCRIMINAZIONE DI GENERE

# IL RUOLO DELL'ISPettorATO

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

L'Ispettorato supporta le LAVORATRICI attraverso:

- **rilascio di informazioni** in materia di tutela della maternità/paternità, anche con riguardo al reinserimento sul posto di lavoro e al divieto di licenziamento
- **adozione** dei provvedimenti di **interdizione** dal lavoro
- **supporto** durante le **dimissioni** dei lavoratori/lavoratrici
- **attivazione**, in caso di **controversie** sul lavoro per motivi discriminatori, delle procedure di:
  - conciliazione monocratica (ex art. 11 D.lgs. n. 124/2004)
  - tentativo di conciliazione (ex art. 410 c.c.)
- **ispezioni** dei luoghi di lavoro
- **emanazione di diffida accertativa** per crediti patrimoniali ex art. 12 del D.Lgs. n. 124/2004
- **segnalazioni** alla **Procura**
- **irrogazione di sanzioni**
- **disposizioni**.

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

- Ispettorato Territoriale del lavoro
- Ufficio delle Consigliere di Parità

delle sedi presenti nella Provincia in cui lavori.

Per maggiori informazioni e per individuare e contattare le sedi territoriali, consulta il sito istituzionale

[www.ispettorato.gov.it](http://www.ispettorato.gov.it)