



GEWALTPRÄVENTION AM ARBEITSPLATZ:

Welche Interventionsmöglichkeiten sehen die Kollektivverträge in Italien vor?

LA PREVENZIONE DELLA VIOLENZA SUL LAVORO

Quali interventi prevedono i Contratti Collettivi in Italia?

Internationale Tagung

Diskriminierung am Arbeitsplatz

5. September 2024 - Brixen



ISTAT (2022-2023)

1.900.000 Frauen im Alter zwischen 15 und 70 Jahren haben während ihres Arbeitslebens körperliche Belästigung am Arbeitsplatz, 298.000 Frauen sexuelle Erpressung erlebt. (15%)

Un milione 900 mila le donne tra i 15 e i 70 anni nel corso della vita lavorativa hanno subito molestie fisiche sul luogo di lavoro o ricatti sessuali. (15%)

Donne e uomini che hanno subito molestie sul posto di lavoro nel corso la vita per sesso ed età. Anno 2022-2023, per 100 donne e per 100 uomini di 15-70 anni

Almeno 1 molestia	Donne		Uomini	
	V.A.	V.P.	V.A.	V.P.
14-24	144.242	21,2	42.392	4,8
25-34	475.942	18,9	108.002	3,8
35-44	425.505	14,3	97.468	2,8
45-54	434.508	11,7	73.769	1,6
55-64	317.691	10,4	92.264	2,2
65-70	97.026	9,0	12.944	0,8
Totale	1.894.914	13,5	426.838	2,4

Fonte ISTAT: Indagine sulla Sicurezza dei cittadini

Wer ist am meisten gefährdet? Chi é maggiormente a rischio?

Das Risiko, am Arbeitsplatz Gewalt und Belästigung zu erfahren, ist nach Alter und dem beruflichen Status unterschiedlich.

Il rischio di subire violenza e molestie sul lavoro è differente per gruppi di età e status lavorativo.

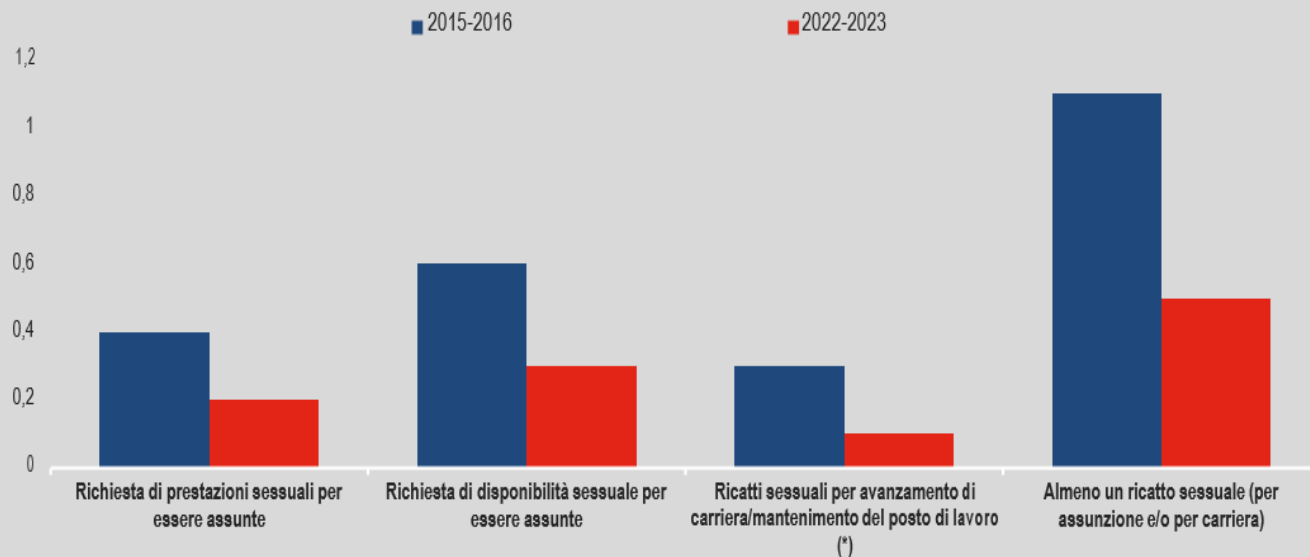
Donne che hanno subito sul posto di lavoro nel corso della vita offese, proposte inappropriate e molestie fisiche per condizione professionale. Anno 2022-2023, per 100 donne di 15-70 anni

Condizione professionale - Beruflicher Status	Offese Beleidigungen	Proposte inappropriate unangemessene Aufforderungen	Molestia fisica körperliche Belästigung
Dirigenti, imprenditori, liberi professionisti	9,2	4,6	2,3
Direttivi, quadri, impiegati	13,6	5,4	2,3
Operai	14,8	8,2	3,9
Lavoratori in proprio e coadiuvanti	12,8	6,4	1,5
in cerca di occupazione	10,3	6,6	3,7
Casalinga-o/mantenuto	10,6	7,0	3,8
Studente	16,7	7,2	3,1
Ritirato dal lavoro	3,7	2,4	1,5
Totale	12,1	5,9	2,5

ISTAT ricatto sessuale-sexuelle Erpressung



FIGURA 5. DONNE DI 15-70 ANNI CHE HANNO SUBITO RICATTI SESSUALI NEGLI ULTIMI 3 ANNI PER TIPO DI RICATTO. Anni 2015-2016 e 2022-2023, per 100 donne di 15-70 anni



Fonte: Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini

ISTAT: Sexuelle Erpressung nimmt ab

Starker Rückgang der Fälle von sexueller Erpressung im Vergleich zur letzten Erhebung 2015/2016.

Erklärungsversuche des ISTAT:

- > Effekt der #metoo-Bewegung
- > Besserer gesetzlicher Schutz
- > Höhere Sensibilität

Der Bezugszeitraum der Erhebung umfasst die Jahre 2020 – 2023. D.h. dass 2 Jahre die Pandemie mit dem uns auferlegten lockdown betreffen, in denen Arbeit in Präsenz stark reduziert war.

ISTAT: ricatti sessuali in calo

Forte calo dei ricatti sessuali sul lavoro in confronto all'indagine precedente 2015/2016.

I motivi secondo ISTAT:

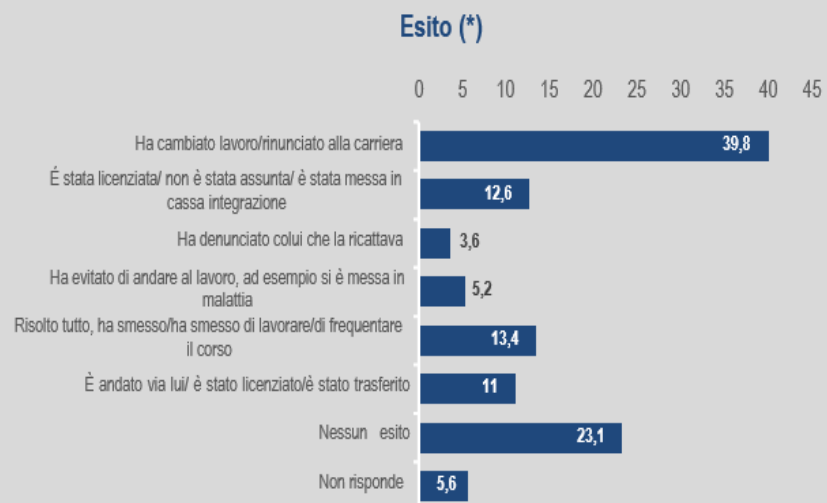
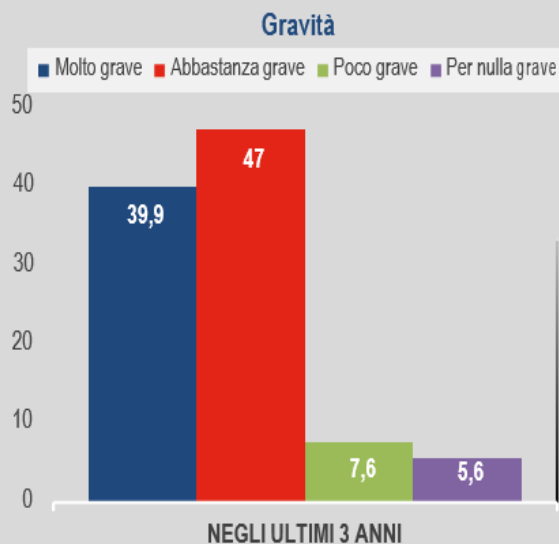
- > Effetto della campagna #metoo
- > Sistema di protezione legislativo maggiore
- > Sensibilità maggiore

Va considerato che che il periodo di riferimento della rilevazione 2022-2023 corrispondente agli anni 2020-2023 include la pandemia e il conseguente lockdown (forte riduzione del lavoro in presenza)

ISTAT – Sexuelle Erpressung



FIGURA 6. DONNE DI 15-70 ANNI CHE HANNO SUBITO RICATTI SESSUALI NEGLI ULTIMI 3 ANNI PER GIUDIZIO DI GRAVITÀ ED ESITO. Anni 2022-2023, per 100 donne di 15-70 anni



Fonte: Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini

Unzureichende Meldung von sexueller Erpressung

87,7% bringen den oder die Vorfälle der sexuellen Erpressung nicht zur Anzeige

33,5% bewertet den Übergriff als nicht schwerwiegend genug

33,8% hat Angst vor negativen Folgen

23,5% verzichtet aus Scham

16,7% haben kein Vertrauen in die Ordnungskräfte

Insufficienti segnalazioni di molestie sessuali

87,7% delle donne non denuncia il o i ricatti subiti

33,5% delle donne non considera grave il ricatto

33,8% ha paura di essere giudicata (33,8%)

23,5% per vergogna e auto-colpevolizzazione

16,7% dichiarano la mancanza di fiducia nelle forze dell'ordine come motivo della non denuncia.

Kollektivvertragssystem in Italien

livelli di contrattazione

- > **Interkonföderale Ebene (Rahmenabkommen)-Accordi interconfederali**
 - > Festlegung allgemeiner Regeln, die alle ArbeitnehmerInnen betreffen
 - > Definizione di regole generali per l'insieme delle lavoratrici e lavoratori
- > **auf gesamtstaatlicher Ebene (sektoral) - Nazionale di categoria (CCNL)**
- > **auf territorialer und sektoraler Ebene (Landeszusatzverträge)**
- > **accordi territoriali interconfederali e di categoria**
- > **auf betrieblicher Ebene sog. Betriebsabkommen**
- > **Accordi aziendali**

Studien zum Thema – Studi sul tema

ADAPT

Forschungsinstitut zu den Themen Arbeitsrecht und
Gewerkschaftsbeziehungen

istituto di ricerca nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro

- > **Violenza sulle donne e mondo del lavoro: una prospettiva di relazioni industriali. Una prima ricognizione.** Working Paper n. 13/2023
- > **Violenza di genere: il contributo della contrattazione collettiva nella prevenzione e nel contrasto.** Working Paper n. 5/2024

(Chiara Altilio, Stefania Negri)

www.adapt.it

RECHTSQUELLEN – FONTI LEGISLATIVE

> art. 2087 **Zivilgesetzbuch Codice civile**

- > Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die psychophysische Gesundheit zu garantieren
- > Datore di lavoro deve garantire la salute psicofisica dei lavoratori

Gesetzesdekret/Decreto legislativo 198/2006, Art. 26

- > Kodex der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern
- > Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

Gesetzesdekret/Decreto legislativo 81/2008

- > Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- > Tutela in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Gesetz/Legge 4/2021

- > Ratifizierung der ILO-Konvention 190
- > ratifica convenzione OIL n.190

Gesetzesdekret Decreto legislativo 80/2015, art. 24

- > Schutzmaßnahmen für von Gewalt betroffene Frauen
- > Tutela per le lavoratrici vittime di violenza

VEREINBARUNGEN UND ABKOMMEN – ACCORDI

- > **Europäische Rahmenvereinbarung der Sozialpartner 27. April 2007
(CES, BusinessEurope, Ueapme und Deep)**
- > Zielsetzungen: Sensibilisierung der Unternehmen, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Gewerkschaften
- > Handlungsempfehlungen für Unternehmen, ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften zur Erkennung, Verhinderung und Bewältigung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

- > **Accordo quadro europeo delle parti sociali 27 aprile 2007**
- > obiettivi: sensibilizzazione delle aziende, lavoratrici e lavoratori e le loro rappresentanze
- > fornire alle aziende, alle lavoratrici e ai lavoratori e ai loro rappresentanti a tutti i livelli un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenza sul luogo di lavoro

VEREINBARUNGEN UND ABKOMMEN - ACCORDI

- > Rahmenabkommen zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, 25.01.2016 von Confindustria e Cgil, Cisl, Uil
- > Accordo quadro sulle molestie e la violenza sui luoghi di lavoro, 25 gennaio 2016 da Confindustria e Cgil, Cisl, Uil
- > l'Accordo interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro, 30.01 2020 da Agci, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil
- > Interkonföderales Abkommen zu Diskriminierungen und gegen Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz, 30.01.2020 – Agci, Confcooperative, Legacoop und Cgil, Cisl, Uil

Präventive Maßnahmen

- > Schulungen
- > Informationsmaterial
- > Interne/externe Vertrauensperson
- > Definition des Prozedere bei einem Vorfall
- > Kampagnen zur Sensibilisierung

Misure di Prevenzione

- > Formazione
- > Materiale informativo
- > Persona di riferimento interna/externa
- > Definizione di procedure di intervento
- > Campagne di sensibilizzazione

Schutzmaßnahmen für Frauen in einer Gewaltsituation

- > Bezahlter Wartestand
- > Bezahlte/unbezahlte Freistellungen
- > Solidarische Stundenbank
- > Flexible Arbeitszeit
- > Versetzung auf Wunsch der Betroffenen
- > Psychologische Betreuung
- > Finanzielle Unterstützung

Misure di tutela per vittime di violenza

- > Congedo retribuito
- > Permessi retribuiti/non retribuiti
- > Banca ore solidale
- > Orario flessibile
- > Trasferimento
- > Assistenza psicologica
- > Sostegno economico

Gesamtstaatlicher Kollektivvertrag – CCNL ein Beispiel – un esempio

Reinigungswesen

Art.7 (Prävention)

- > Weiterbildungsprogramme für das Personal und die Führungskräfte über Maßnahmen gegen Belästigung und Definition der Verfahren, wie im konkreten Fall damit umzugehen ist
- > Bereitstellung von Informationsmaterial durch die Betriebe
- > Gewerkschaftsversammlungen zum Thema

Schutzmaßnahmen Art. 52bis

- > zusätzliche 3 Monate bezahlter Wartestand mit 70% des Gehalts
- > Teilzeit, vertikal/horizontal
- > Befreiung von belastenden Arbeitsturnussen

Imprese esercenti servizi di pulizia

Art.7 (prevenzione)

- > Programmi di formazione del personale e dei dirigenti sulla prevenzione delle molestie e procedure da seguire nel caso la molestia abbia luogo
- > Aziende predispongono e distribuiscono materiale informativo sul comportamento da adottare
- > Organizzazioni sindacali organizzano assemblee

Misure di tutela art. 52bis

- > Ulteriori 3 mesi di congedo retribuito al 70%
- > Parttime, verticale/orizzontale
- > Esonero da turni disagiati

Abkommen auf Betriebsebene und LZV

Accordi aziendali e Contratti territoriali

Prävention

- > Informations- und Bildungsmaßnahmen: kontinuierliche Schulungen, Konflikttrainings
- > Sensibilisierungskampagnen, Informationsmaterial z.B. Ausstellungen zum Thema rund um den 25.11.
- > Zusammenarbeit mit externen Expertinnen, und/oder Anlaufstellen
- > externe hotlines
- > digitale Beschwerdestellen
- > innerbetriebliche Vertrauenspersonen

Schutzmaßnahmen

- > Bezahlte Freistellungen bis zu 12 Monaten
- > Freistellungen für Beratungen
- > Smartworking
- > Übernahme der Rechtskosten
- > günstige Kredite

Prevenzione

- > Informazione e formazione continua
- > Formazione sulla gestione di conflitti
- > Campagne di sensibilizzazione p.es. mostre dedicate al tema in occasione del 25.11 (Ceetrus, Heinz, Ferrarelle)
- > Collaborazione con esperte e esperti esterne/associazioni
- > Hotline esterna
- > Centro reclamo digitale
- > Persona di riferimento interna

Misure di tutela

- > congedo retribuito fino a 12 mesi
- > Permessi per consulenze
- > Smartworking
- > Rimborso costi legali
- > Prestiti a costo agevolato

Landeszusatzverträge – Beispiel

Contratti territoriali – esempio

Landeszusatzvertrag
Sozialgenossenschaften 2023

Prävention

- > Schulungen
- > Erstellen eines Verhaltenskodex

- > Informationsmaterial
- > Gewerkschaftsversammlungen

Schutzmaßnahmen

- > Bezahlte Freistellungen von insg. 5 Monaten

Contratto Territoriale cooperative
sociali 2023

Prevenzione

- > formazione
- > Predisposizione di un codice di condotta
- > Materiale Informativo
- > Assemblee sindacali

Misure di tutela

- > congedo retribuito fino a 5 mesi

Schlussfolgerungen

Conclusioni

Sozialpartner haben den Spielraum genutzt

Herausforderungen:

- > Verbesserung der bestehenden Maßnahmen
- > Besonderes Augenmerk auf die Landeszusatzverträge
- > Gewerkschaften müssen die Umsetzung der festgeschriebenen Regeln einfordern

Le parti sociali hanno utilizzato lo spazio

Sfide:

- > Migliorare le regole esistenti
- > Attenzione particolare ai contratti territoriali
- > Sindacati devono essere parte attiva per garantire l'applicazione delle misure

Danke Grazie