



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica

FORMEZ
AL SERVIZIO DELLA PA

Webinar

Agire contro le discriminazioni: il contributo del CUG alla PA del futuro.

Competenze, responsabilità e strumenti per una cultura del benessere e dell'inclusione.

Relatore: Marianna Pignata

8 aprile 2026

Il CUG come leva di cambiamento

Agenda

- 1 Molestie, violenze e discriminazioni sono problemi reali, non astratti: riconoscerli per prevenirli
- 2 Cosa è cambiato con la Convenzione ILO
- 3 Il ruolo del CUG nell'azione di prevenzione di molestie, violenze e discriminazioni

1

Molestie, violenze e discriminazioni sono problemi reali, non astratti: riconoscerli per prevenirli

Molestie, violenze e discriminazioni: fenomeni concreti

- Non sono casi isolati
- Possono essere espliciti o sottili
- Impattano su persone, performance e clima
- Spesso non vengono segnalati



Riconoscere per prevenire

- Molestie: comportamenti indesiderati
- Discriminazioni: trattamenti ingiusti
- Violenze: fisiche, verbali, psicologiche
- Attenzione a linguaggio, stereotipi e dinamiche di potere



Il ruolo dei CUG: da osservatori a motori di cambiamento

- Promuovere cultura del rispetto
- Attivare ascolto sicuro e formazione
- Monitorare i fenomeni
- Trasformare segnali in azioni concrete

.

2

Cosa è cambiato con la Convenzione ILO

Il 21 giugno 2019, la Conferenza dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha adottato la Dichiarazione del Centenario dell'OIL sul Futuro del Lavoro, esprimendo un chiaro impegno per un mondo del lavoro libero da violenza e molestie.

Lo stesso giorno, essa ha assunto questo impegno adottando la Convenzione n. 190 sulla violenza e le molestie e la relativa Raccomandazione n. 206.

Si tratta di un quadro organico di interventi

Offre un'opportunità unica per un futuro del lavoro basato sulla dignità e il rispetto e per garantire il diritto di tutte e di tutti ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie.

La Convenzione prevede che ciascun Membro si impegni ad adottare **leggi e regolamenti (e sistemi di verifica e controllo)** che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, inclusi violenza e molestie di genere e **rispettare, promuovere e attuare i principi e i diritti fondamentali sul lavoro**



Data: Maggio 2020

Convenzione OIL sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro (n. 190) del 2019

12 modi in cui la Convenzione può supportare la risposta
alla crisi del COVID-19 e la ripresa

Questa nota mette in evidenza la rilevanza della Convenzione OIL n. 190 del 2019 sulla violenza e le molestie, nel contesto dell'attuale pandemia di COVID-19. Essa fornisce alcuni esempi di violenza e molestie sul lavoro nel contesto del COVID-19 che sono stati segnalati in diversi paesi¹ e fa riferimento ad alcune disposizioni specifiche della Convenzione n. 190 e della relativa Raccomandazione n. 206 che possono aiutare a prevenire e affrontare questi fenomeni².

La violenza e le molestie sono inaccettabili ovunque e in qualsiasi momento, sia in periodi di prosperità che in periodi di crisi. La pandemia causata dal COVID-19 ha tuttavia messo in evidenza che il rischio di violenza e molestie è maggiore durante i periodi di crisi. Contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro è una priorità per l'OIL e il lavoro su questo tema è sempre più rilevante.

Nel 2019, la Conferenza Internazionale del Lavoro ha adottato la Dichiarazione del Centenario dell'OIL sul Futuro del Lavoro, esprimendo un chiaro impegno per un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie³. In occasione della stessa Conferenza, sono state adottate le prime norme sull'eliminazione della violenza e molestie nel mondo del lavoro: la Convenzione OIL sulla violenza e le molestie (n. 190) e la relativa Raccomandazione (n. 206). Il quadro delineato da questi strumenti fornisce una tabella di marcia chiara per prevenire e contrastare la violenza e molestie nel mondo del lavoro e per contribuire alla realizzazione dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile, anche nel contesto del COVID-19.

La Convenzione n. 190 riconosce il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie. Essa definisce la violenza e le molestie come "un insieme di pratiche e comportamenti inaccettabili" che "si prefiggono, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere". Questa definizione comprende, tra le altre fattispecie, l'abuso fisico, l'abuso verbale, il bullismo e il mobbing, le molestie sessuali, minacce e lo stalking. Accompagnata dalla relativa Raccomandazione (n. 206), la Convenzione stabilisce un quadro comune d'azione per prevenire e contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro⁴.

Nel contesto del COVID-19, è necessario intraprendere azioni urgenti per garantire a tutti e a tutte il diritto ad un mondo di lavoro libero da violenza e molestie, non solo durante e dopo l'emergenza, ma anche al fine di assicurare una ripresa sostenibile e una migliore resilienza per far fronte a crisi future. Gli sforzi per ratificare la Convenzione n. 190 e attuare i principi e i diritti contenuti nella stessa e nella relativa Raccomandazione devono essere un elemento fondamentale delle misure di risposta alla crisi e di quelle per la ripresa.

¹ Vedasi [The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work](#) e [Protection of migrant worker during the COVID-19 pandemic](#).

² [Convenzione OIL su violenza e molestie nel mondo del lavoro \(n. 190\), 2019.](#)

³ [Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il Futuro del Lavoro](#), Conferenza Internazionale del Lavoro, 108ª sessione, 2019.

⁴ Vedasi [ILO Series of technical briefs : Violence and harassment in the world of work](#).

La Convenzione fornisce una **definizione** di violenza e molestie nel mondo del lavoro, specifica i **soggetti protetti**, delinea gli **ambiti lavorativi** ai quali si applica e identifica le **misure di prevenzione** e contrasto da adottare, nonché i **soggetti responsabili** per la loro attuazione.

La ratifica della Convenzione al momento non ha portato alcun intervento di modifica alla normativa interna.



Prevenzione

E' la **parola chiave** che deve guidare le scelte nella organizzazione del lavoro.

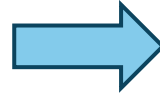
Prevenzione è anche la parola chiave che sottende tutta la Convenzione ILO 190 e la Raccomandazione 206

Il tema della **prevenzione** ci riporta naturalmente a collocare molestie, violenze e abusi in ambiente lavorativo nell'ambito della tutela della **salute e sicurezza** sul lavoro e di conseguenza a investimenti su modalità organizzative improntate al **benessere** e ad una **cultura del rispetto**.



Definizione

La Convenzione detta la prima **definizione** riconosciuta a livello internazionale di violenza e molestie legate al lavoro, includendo la violenza e le molestie basate sul genere.



“un insieme di pratiche e di comportamenti **inaccettabili**” che “si prefiggano, causino o possano comportare un **danno fisico, psicologico, sessuale o economico**”

- a) L'espressione “**violenza e molestie**” nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti **inaccettabili**, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;
- b) l'espressione “**violenza e molestie di genere**” indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

La definizione si estende a tutti i lavoratori e le lavoratrici, includendo tirocinanti e apprendisti/e, gli individui che svolgono il ruolo o l'attività di imprenditore o imprenditrice, nel settore pubblico e privato, in imprese nel settore formale e informale, e in zone rurali e urbane.



La Convenzione si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verifichino **in occasione** di lavoro, in **connessione** con il lavoro o che **scaturiscano** dal lavoro

Luoghi

- **nel posto di lavoro**, ivi compresi spazi pubblici e privati....;
- in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore **riceve la retribuzione**, in luoghi destinati alla **pausa o alla pausa pranzo**, oppure nei luoghi di **utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi**;
- durante **spostamenti** o **viaggi** di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle **tecnologie dell'informazione e della comunicazione**;
- **all'interno di alloggi** messi a disposizione dai datori di lavoro;
- durante gli **spostamenti** per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

3 Il ruolo del CUG nell'azione di prevenzione di molestie, violenze e discriminazioni



Con la ratifica della Convenzione OIL n. 190 del 2019 si è riaperta in Italia la riflessione sull'autonormazione delle imprese e della Pubblica amministrazione



La riflessione si è focalizzata nella definizione del perimetro d'azione delle misure di prevenzione dei fenomeni di violenza e molestie sul lavoro



Ai codici di condotta si collega il sistema interno di segnalazione e ascolto organizzato per la prevenzione dei comportamenti violenti e molesti (sistema che include meccanismi di segnalazione, sportelli di ascolto, consiglieri/e di fiducia, nuclei di ascolto organizzato)

Dai CUG e dalla loro Rete nasce nel pubblico impiego la richiesta alle PA della adozione di strumenti di soft law : **codici etici o di condotta, consiglieri di fiducia, sportelli di ascolto, nucleo di ascolto organizzato**

Attraverso i **Codici etici o di condotta** possono (devono) essere previsti negli ambienti di lavoro canali per la segnalazione e anche la **gestione** dei casi di molestia o violenza.

Ecco dunque che il quadro si completa, nel lavoro pubblico, con le/i Consigliere/i di Fiducia, Nuclei di Ascolto Organizzato (NAO) e altre forme di ascolto organizzativo, strumenti imprescindibili per una vera attività di prevenzione.

Il CUG agisce su 4 leve chiave:



Durata: 7 ore + il tempo di esecuzione del test



**In prima linea
contro ogni
discriminazione**



Promozione, sostegno e crescita dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e il contrasto alle discriminazioni



Finanziato dall'Unione europea
NextGenerationEU



Dipartimento della
Funzione Pubblica

In prima linea contro ogni discriminazione

Il corso intende illustrare il ruolo fondamentale dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) all'interno della Pubblica Amministrazione in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere di lavoratori e lavoratrici. Tra gli obiettivi del CUG vi è quello di promuovere la parità di genere e le pari opportunità nel lavoro pubblico, contrastando ogni forma di discriminazione — diretta o indiretta — legata a genere, età, orientamento sessuale, nazionalità, disabilità, religione o lingua.

Chiedi al tuo referente della formazione di farti assegnare il corso!

syllabus.gov.it

Realizzato nell'ambito del progetto
**«Rafforzare le competenze per la transizione ecologica e amministrativa
e per l'innovazione della PA»**

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
M1C1 - Sub-investimento 2.3.1 – Titolo progetto di riferimento:
Investimenti in istruzione e formazione – Servizi e soluzioni tecnologiche
a supporto dello sviluppo del capitale umano delle Pubbliche Amministrazioni