



acquedotto
pugliese

l'acqua, bene comune

Policy Anti-Molestie e Anti-Discriminazione

		<i>F.to</i> <i>S. Andrisani a.i.</i>	<i>F.to</i> <i>S. Andrisani</i>	<i>F.to</i> <i>P. G. Savino</i> <i>R. Candela</i> <i>L. Rizzo</i>	<i>F.to</i> <i>R. Falcone</i> <i>F. Portincasa</i> <i>P. Scrimieri</i>
0	26/09/23				
Rev.	Data	Redazione SISRU	Verifica OSGRU	Approvazione LEGLE DICAM SATAM	Autorizzazione COMITATO GUIDA PdR125

NOTA: Il documento firmato è presente nell'archivio di sistema di OSGRU

SOMMARIO

1. PREMESSA	3
2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
3. DEFINIZIONI E CONCETTI FONDAMENTALI	4
4. MODALITA' DI UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA DI WHISTLEBLOWING PER ABUSO FISICO VERBALE DIGITALE (MOLESTIA) SUL LUOGO DEL LAVORO	7
4.1 Tipologie di segnalazione	8
4.2 Obblighi di rendicontazione di chi riceve la segnalazione	9
4.3 Processo di indagine	9
4.4 Nessuna ritorsione	9
4.5 Riservatezza	9
4.6 Impegni dei Responsabili	10
4.7 Azione disciplinare e/o correttiva	10
4.8 Reportistica	11
5. POLITICHE CORRELATE E NORME DI RIFERIMENTO	11

1. PREMESSA

In AQP, ognuno di noi è responsabile della promozione di una cultura che si traduca in un ambiente di lavoro sicuro, positivo, diversificato e inclusivo in cui le persone possano prosperare. Lo scopo della presente Policy contro le molestie e le discriminazioni è quello di garantire che i nostri dipendenti possano crescere in un ambiente di lavoro inclusivo e libero da ogni forma di molestia, comprese le discriminazioni ingiuste e le molestie sessuali.

La Policy Anti-Molestie e Anti-Discriminazione protegge i nostri dipendenti da azioni inappropriate, indesiderate e non gradite, e/o che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo o ostile. AQP fa fronte a tutte le forme di molestie e di discriminazione e tutte le denunce di molestie saranno prontamente esaminate.

AQP, se necessario, adotterà provvedimenti disciplinari in caso di molestie comprovate e ritiene che tutte le forme di molestie e discriminazione non possano essere tollerate, né possano esistere senza essere affrontate all'interno dell'organizzazione.

Tutti i dipendenti sono a conoscenza di questa Policy.

I dipendenti che gestiscono o supervisionano uno o più dipendenti hanno ulteriori responsabilità nel segnalare le violazioni e nell'applicare questa Policy, come indicato di seguito, e si presume che conoscano i contenuti di questa Policy, indipendentemente dal fatto che abbiano seguito una formazione formale sui suoi contenuti.

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Policy si estende a tutti i dipendenti e agli stakeholder di AQP.

Non tolleriamo molestie nei confronti dei dipendenti da parte di non dipendenti, né tolleriamo molestie nei confronti di non dipendenti da parte di chiunque si trovi sul luogo di lavoro della nostra azienda.

AQP adotterà le misure appropriate per indagare e risolvere il problema.

In caso di domande sui propri obblighi ai sensi della presente Policy, è necessario contattare il proprio Business partner per le Risorse Umane, dell'unità organizzativa Gestione Relazioni industriali (REIRU).

Il nostro impegno per un luogo di lavoro privo di discriminazioni e molestie si estende oltre gli uffici e gli edifici di AQP. Le discriminazioni e le molestie sono vietate sia nel luogo di lavoro vero e proprio che in qualsiasi luogo che possa ragionevolmente essere considerato un'estensione del luogo di lavoro, compresi i bagni, gli eventi sociali legati al lavoro, gli eventi di intrattenimento, qualsiasi mezzo di trasporto fornito da AQP per intraprendere un viaggio da e verso i luoghi summenzionati, e qualsiasi altro luogo in cui si svolgono le attività di AQP o che può essere ragionevolmente

considerato come un'estensione del luogo di lavoro (tutti questi luoghi sono considerati "luogo di lavoro aziendale" ai sensi della presente Policy).

La discriminazione o le molestie possono avvenire anche online o attraverso comunicazioni elettroniche. Sebbene la messaggistica e la pubblicazione di informazioni online possano essere un ottimo modo per entrare in contatto con gli altri, è necessario comportarsi sempre in modo coerente con questa Policy.

3. DEFINIZIONI E CONCETTI FONDAMENTALI

Molestia: Quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e 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 (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

Violenza Sul Lavoro: Riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).

Discriminazione diretta: Si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore è trattata/o meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

Discriminazione indiretta: Si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

La discriminazione di qualsiasi tipo costituisce una violazione della presente Policy.

Situazioni di molestie e violenza sul luogo di lavoro:

- Nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro.

- 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 al lavoro.
- A seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.
- Durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

Differenza tra complimento e molestia sessuale: In primo luogo è necessario sottolineare che, mentre alcuni gesti o proposte sono considerate chiaramente inaccettabili, certi comportamenti a volte non sono considerati univocamente inappropriati. Ciò che per alcuni può essere considerato un complimento o una battuta, per altri può risultare offensivo; ciò si verifica soprattutto in luoghi di lavoro in cui ci sono differenze culturali, sociali o di provenienza significative o con un alto turnover, che comporta la scarsa conoscenza a livello personale.

Ogni persona, nell'ambiente di lavoro, deve però sentirsi libera di dire che trova un comportamento offensivo o inappropriato ed aspettarsi che gli altri la rispettino.

Un comportamento che offende qualcuno involontariamente può essere rapidamente corretto senza causare danni.

L'obiettivo è creare una cultura del lavoro in cui tutti si sentono ascoltati e rispettati.

La molestia sessuale, invece, viola la dignità della persona, creando sul luogo di lavoro un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o umiliante.

La molestia sessuale spesso mette a repentaglio la salute, la carriera, ecc., di una persona vulnerabile per la sua posizione (a causa del genere, dell'età, dello status sociale, della disabilità, ecc.).

Sono di fronte ad una molestia a sfondo sessuale quando si verificano:

- Contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali;
- commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- gesti, proposte o "scherzi" a sfondo sessuale;
- domande invadenti su relazioni personali;
- invio di immagini o e-mail inappropriate;
- un approccio fisico di natura sessuale, o la richiesta di un rapporto fisico quando l'altro/a non mostra alcun interesse;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

Molestia psicologica: La molestia psicologica deve essere distinta dai problemi relazionali o dai conflitti personali tra due persone. I conflitti si verificano in ogni luogo di lavoro e, entro un certo limite, possono risultare anche costruttivi.

Sono di fronte ad una molestia psicologica quando un collega o un gruppo di colleghi tengono in modo continuato un comportamento scorretto nei confronti di un altro lavoratore, di un gruppo di colleghi, di un superiore o di un sottoposto individuato come vittima, umiliato, offeso, minacciato.

Alcuni esempi:

- urlare;
- usare un linguaggio offensivo o sarcastico;
- offendere;
- criticare continuamente il/la lavoratore/trice;
- escludere il/la lavoratore/trice da eventi sociali o dai coffee breaks;
- nascondere informazioni importanti;
- assegnare al/alla lavoratore/trice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.

La molestia non deve essere mai tollerata.

Atto di violenza sul mio luogo di lavoro: Un atto di violenza insorge generalmente in situazioni caratterizzate da forte tensione o tensione repressa oppure da pressione, nonché laddove siano in gioco questioni personali.

I contrasti che non sono stati risolti nel modo appropriato possono degenerare in atti di violenza.

Comportamento anomalo del/della mio/a collega:

Le conseguenze per il singolo possono variare notevolmente:

- demotivazione per il lavoro;
- stress (ciò vale anche per chi è indirettamente vittima, chi assiste all'atto o all'episodio di violenza);
- danni alla salute fisica o psicologica;
- sintomi post traumatici come paure, fobie e disturbi del sonno;
- incremento, apparentemente immotivato, delle assenze.

Azioni da fare nell'immediato:

Per prevenire ulteriori danni e limitare le conseguenze negative è importante:

- collaborare all'instaurarsi e al consolidarsi di un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della professionalità dei colleghi e dei soggetti terzi con cui si viene a contatto nello svolgimento dei propri compiti,
- non lasciare solo/a il/la lavoratore/trice che ha subito o che ha assistito a un atto di violenza nelle ore successive all'avvenimento;
- la partecipazione, la solidarietà e l'appoggio del personale dirigenziale alla vittima;

- fornire un sostegno alla vittima nell'immediato e nelle fasi successive in caso di sindrome post traumatica;
- offrire sostegno alla vittima per il disbrigo delle formalità amministrative e giuridiche (denuncia, azioni legali, ecc.);
- informare gli altri lavoratori per evitare che si diffondano voci infondate;
- riesaminare la valutazione dei rischi per individuare le misure aggiuntive da adottare.

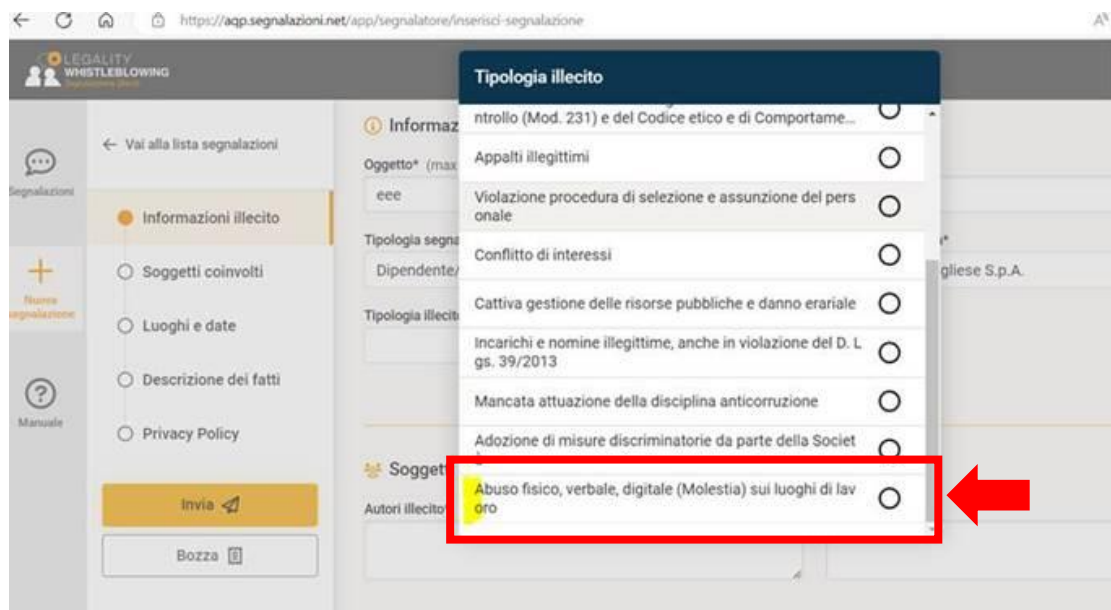
4. MODALITA' DI UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA DI WHISTLEBLOWING PER ABUSO FISICO VERBALE DIGITALE (MOLESTIA) SUL LUOGO DEL LAVORO

Se siete stati vittime di una qualsiasi forma di molestia o se avete assistito a molestie da parte di altri, potete denunciare l'accaduto in maniera riservata tramite:

<https://aqp.segnalazioni.net/>

Loggandosi in maniera riservata e selezionando la **tipologia di illecito**:

Abuso fisico verbale digitale (molestia) sul luogo di lavoro



The screenshot shows the 'Tipologia illecito' dropdown menu with the following options:

- Controllo (Mod. 231) e del Codice etico e di Comportame...
- Appalti illegittimi
- Violazione procedura di selezione e assunzione del pers onale
- Conflitto di interessi
- Cattiva gestione delle risorse pubbliche e danno erariale
- Incarichi e nomine illegittime, anche in violazione del D. L gs. 39/2013
- Mancata attuazione della disciplina anticorruzione
- Adozione di misure discriminatorie da parte della Societ
- Abuso fisico, verbale, digitale (Molestia) sui luoghi di lavoro** (highlighted with a red box and arrow)

4.1 Tipologie di segnalazione

La segnalazione è accessibile solo a te e al Responsabile per la parità di genere (OSGRU) di Acquedotto Pugliese S.p.A.. Tramite questa piattaforma puoi inviare una segnalazione in maniera sicura e riservata.

Segnalazione Riservata: per segnalazione riservata si intende una segnalazione in cui il segnalante non è immediatamente identificabile. I dati del segnalante sono separati dalla segnalazione pertanto la segnalazione riservata viene inviata al Responsabile in forma anonima. Le segnalazioni riservate prevedono, infatti, la registrazione preliminare dell'utente e successivamente, una volta creato l'account, l'utente può inviare la segnalazione. Soltanto il "custode delle identità", aziendalemente individuato nel Responsabile della UO Privacy e D.lgs. 231 della Società, può autorizzare o meno il Responsabile ad associare la segnalazione ai dati del segnalante e quindi visualizzarne l'identità, a seguito di richiesta motivata.

Segnalazione Anonima: non sono consentite le segnalazioni anonime.

Questa piattaforma, garantisce la riservatezza e la sicurezza delle informazioni: Tutti i contenuti da te inseriti, compresa la tua identità sono crittografati e possono essere letti esclusivamente da te e dal destinatario o dai destinatari delle segnalazioni (Responsabile per la parità di genere (OSGRU)).

Una volta inviata la segnalazione, puoi seguirne l'andamento e continuare a comunicare con il Responsabile del caso di abuso segnalato, in questo caso il Responsabile per la parità di genere (OSGRU) attraverso l'area messaggi, associata alla segnalazione. Anche in questo caso tutte le informazioni sono crittografate e protette dalla piattaforma. Se hai indicato un indirizzo email (o se ti sei registrato), riceverai una notifica via email, quando il Responsabile ti invierà un messaggio. In ogni caso ti consigliamo di accedere periodicamente alla tua segnalazione per verificare la presenza di eventuali richieste di chiarimenti da parte del Responsabile. Per maggior riservatezza, ti consigliamo di non utilizzare un indirizzo email aziendale.

Per maggior riservatezza ti suggeriamo di:

- non inserire dati personali che potrebbero far risalire alla tua identità nella descrizione del fatto segnalato;
- non utilizzare un indirizzo email aziendale per la registrazione o per ricevere notifiche dal sistema;
- non inviare una segnalazione dalla tua postazione di lavoro.

In alternativa, è possibile segnalare le molestie attraverso uno dei seguenti canali:

- Il Responsabile superiore gerarchico
- Il Responsabile per le segnalazioni legate alla parità di genere (OSGRU)
- Il Business partner per le Risorse Umane, dell'UO Gestione Relazioni Industriali (REIRU)

4.2 Obblighi di rendicontazione di chi riceve la segnalazione

Coloro i quali ricevono denunce di discriminazione o di molestie devono segnalarle entro 10 giorni lavorativi al Responsabile per le segnalazioni legate alla parità di genere (OSGRU).

Se chi riceve la segnalazione non segnala tempestivamente potenziali violazioni di questa Policy entro i termini stabiliti, saranno soggetti ad azioni disciplinari.

Nulla di quanto contenuto in questa Policy deve essere interpretato come un'autorizzazione o un incoraggiamento a svolgere indagini indipendenti sui reclami presentati ai sensi di questa Policy da parte dei responsabili. Piuttosto, le preoccupazioni relative a questa Policy devono essere segnalate al Business partner per le Risorse Umane, dell'UO Gestione Relazioni Industriali (REIRU) o al Responsabile per le segnalazioni legate alla parità di genere (OSGRU).

4.3 Processo di indagine

AQP indagherà, attraverso il Responsabile per le segnalazioni legate alla parità di genere (OSGRU), coadiuvato dall'unità organizzativa REIRU, Gestione e Relazioni Industriali, su qualsiasi reclamo ai sensi della presente Policy in modo tempestivo, approfondito e imparziale.

Tutti i dipendenti sono tenuti a collaborare alle indagini intraprese ai sensi della presente Policy. La mancata collaborazione alle indagini può comportare azioni disciplinari.

4.4 Nessuna ritorsione

Riconosciamo che i dipendenti possono avere difficoltà a presentare denunce di molestie, pertanto questa Policy intende incoraggiare i dipendenti a farsi avanti con le loro preoccupazioni senza temere ritorsioni. Esempi di ritorsione sono il licenziamento, la retrocessione, il rifiuto di promozione, il trasferimento (in alcune circostanze) o qualsiasi altra azione negativa che scoraggerebbe una persona ragionevole dal denunciare molestie o discriminazioni percepite.

Le ritorsioni comprendono anche le azioni negative intraprese nei confronti dei familiari o di altre persone associate alla persona che ha presentato denuncia di molestie. Di conseguenza, costituisce una violazione della presente Policy il fatto che un dipendente compia ritorsioni nei confronti di un individuo per il solo fatto che questi, in buona fede, abbia denunciato, o abbia espresso l'intenzione di denunciare, ciò che ritiene in buona fede essere una molestia, all'azienda o a un'agenzia governativa, abbia assistito un altro dipendente nella denuncia o abbia partecipato a un'indagine, a un procedimento o a un'azione legale relativa a una denuncia di molestie, anche in qualità di testimone.

4.5 Riservatezza

AQP manterrà tutti i reclami riservati adottando tutte le misure necessarie, sia tecniche che organizzative, pur adempiendo all'obbligo di indagare e porre fine a qualsiasi presunta condotta molesta, discriminatoria o di ritorsione. In ogni indagine, faremo del nostro meglio per tutelare i dati personali di tutte le persone coinvolte. Pertanto il trattamento di tali elementi da parte del

Responsabile dovrà essere improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti (interni o esterni) ne debbano essere messi a conoscenza. In questa ipotesi, il Responsabile non trasmette la segnalazione a tali soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e presta la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante.

Le persone coinvolte nell'attività istruttoria sono tenute a mantenere la massima riservatezza e a non discutere con altri alcun aspetto dell'indagine. Il mancato rispetto del dovere di riservatezza può comportare un'azione disciplinare.

4.6 Impegni dei Responsabili

La prevenzione è lo strumento migliore per eliminare le molestie e tutte le forme di discriminazione sul posto di lavoro; tuttavia, nessuna persona può prevenire le molestie e la discriminazione. Tutti i dipendenti sono titolari di questa Policy. Oltre all'obbligo di segnalare tutti gli episodi di molestie come indicato, tutti i responsabili di AQP devono:

- Leggere e comprendere questa Policy e le implicazioni della sua mancata osservanza;
- Assicurarsi che i dipendenti del proprio team comprendano e rispettino questa Policy;
- Assicurarsi che i dipendenti del proprio team sappiano di poter riferire qualsiasi reclamo relativo a molestie o discriminazioni, senza temere vittimizzazioni o ritorsioni;
- Sapere come e dove presentare i reclami ai sensi della presente Policy e informare i dipendenti del proprio team su come e dove presentare i reclami;
- Assicurarsi che questa Policy faccia parte della formazione iniziale, on-boarding, di AQP.

4.7 Azione disciplinare e/o correttiva

I dipendenti che risultino aver violato questa Policy possono essere soggetti ad azioni disciplinari e/o correttive appropriate. Può essere richiesto anche il rinvio a un'altra autorità competente per la verifica di eventuali violazioni delle leggi nazionali.

I nostri standard:

- Questa Policy definisce gli standard minimi di AQP per affrontare e prevenire le molestie in tutti i luoghi di lavoro di AQP.
- I dipendenti possono fare affidamento su questa Policy e sulle rispettive normativa italiana.
- Nulla di quanto contenuto nella presente Policy è da intendersi in contrasto con la legge italiana, comprese quelle sul lavoro.
- In caso di controversia o ambiguità nell'interpretazione della presente Policy, la stessa sarà determinata da AQP, la cui decisione sarà definitiva e vincolante sul punto.
- Nulla di quanto contenuto nella presente Policy potrà operare in deroga a qualsiasi legge in vigore o pregiudicare qualsiasi diritto dei dipendenti ai sensi di altre norme o leggi.

4.8 Reportistica

Per ogni evento denunciato, è necessaria la comunicazione:

- al Datore di Lavoro per l'eventuale valutazione di stress
- all' RPCT per gli eventuali risvolti corruttivi del caso
- all'OdV per gli eventuali risvolti di rischio 231

Tale comunicazione resterà anonima e senza informazioni che consentono di risalire ai soggetti interessati.

Su base annuale, il Responsabile per le segnalazioni legate alla parità di genere (OSGRU) è tenuto ad effettuare un'attività di reportistica nei confronti del comitato guida della Parità di Genere avente ad oggetto le segnalazioni di cui alla presente Policy.

Il report periodico annuale sarà elaborato su base anonima e conterrà i casi e l'andamento delle segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento.

5. POLITICHE CORRELATE E NORME DI RIFERIMENTO

Codice Etico e di Comportamento di AQP

Politica per la Parità di Genere di AQP

Norme in ambito europeo

Norma	Principali contenuti
Raccomandazione 92/131/CEE del 27/11/1991	Sollecita gli Stati membri affinché si adoperino per promuovere la consapevolezza che qualsiasi comportamento a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne sul lavoro è inammissibile
Accordo Quadro Europeo del 26/04/2007.	Forme di molestie e di violenza sul lavoro che possono: ° essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale ° costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici ° avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, (es. utenti, pazienti ..) ° andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi che costituiscono reati. Fornisce a datori di lavoro, lavoratori e loro rappresentanti un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e violenze sul luogo di lavoro
Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul dell'11/05/2011	Su prevenzione e lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, ratificata dall'Italia con legge del 27 giugno 2013 n. 77.
Convenzione OIL del 21/06/2019 n. 190	Su eliminazione di violenze e molestie sul luogo di lavoro: costituisce un rafforzamento degli strumenti anche giuridici affinché cambino i comportamenti socio-culturali sia degli uomini che delle donne al fine di eliminare pregiudizi, costumi e prassi fondati su modelli stereotipati di genere.

Raccomandazione dell'OIL del 21/06/2019 n. 206	Proposte e linee guida sull'applicazione della convenzione 190/2019. Programmi di formazione, linee guida, campagne pubbliche, adozione di codici etici e di condotta, ecc. volti a prevenire le situazioni di violenza, molestia e discriminazione sul luogo di lavoro.
---	--

Normativa in ambito nazionale

Norma	Principali contenuti
D.lgs. 198/2006	Sancisce una equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere
D.lgs. 81/2008 e s.m.i.	Colloca, fra i rischi lavorativi oggetto della valutazione che ogni datore di lavoro è obbligato ad effettuare, quelli "riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli connessi alle differenze di genere". La valutazione dei rischi deve comprendere anche la situazione ambientale e di sicurezza intesa anche come "security".
Legge del 23/4/2009 n. 38	Lo stalking è entrato a far parte dell'ordinamento italiano, che ha introdotto all'art. 612 bis del codice penale il reato di "atti persecutori". Perché sussista il reato, i comportamenti di minacce e di molestie devono determinare nella persona offesa un "perdurante e grave stato di ansia o di paura".
D.lgs. 80/2015	Contempla il congedo retribuito per le donne vittime di violenza.
Legge 205/2017	Prevede una specifica tutela per chi agisce in giudizio per aver subito una molestia o molestia sessuale in azienda. Obbligo del datore di lavoro, di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori. Imprese, sindacati, datori di lavoro e lavoratori e lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.