

MOLESTIE , MOLESTIE SESSUALI NEL MONDO DEL LAVORO

Corso Universitario CORSO
UNIVERSITARIO *DONNE, POLITICA,
ISTITUZIONI*
III EDIZIONE (2012)

Avv. Rita Mazzanti - Ferrara, 24 novembre
2012

VIOLENZA SULLE PERSONE :

AZIONE VOLONTARIA COERCITIVA
ESERCITATA DA UN SOGGETTO SU UN
ALTRO IN MODO DA DETERMINARLO AD
AGIRE CONTRO LA SUA VOLONTA'*

- VIOLENZA MORALE
- VIOLENZA ECONOMICA
- VIOLENZA FISICA
- VIOLENZA SESSUALE

* Fonte: Dizionario della Lingua Italiana, G. Devoto - G.C. Oli

Molestia :

PUNGENTE SENSAZIONE DI DISAGIO, TALE
DA ALTERARE LE NORMALI
CARATTERISTICHE DI UNO STATO, DI
UN'AZIONE O DI UN COMPORTAMENTO,
PROVOCATA DA FATTORI O AGENTI SENTITI
PER LO PIÙ COME OSTILI *

DEFINIZIONE CHE PERO' MUTA A SECONDA DEL
CONTESTO IN CUI LA CONSIDERIAMO: LAVORO, VITA
DI RELAZIONE, DIRITTO CIVILE, DIRITTO PENALE

* Fonte: Dizionario della Lingua Italiana, G. Devoto - G.C. Oli

COME RICONOSCERE LE MOLESTIE E LE
MOLESTIE SESSUALI I SUL LUOGO DI
 LAVORO ?

DAL 2005, * IN RECEPIMENTO DI UNA
 DIRETTIVA EUROPEA ANCHE NEL NOSTRO
 ORDINAMENTO GIURIDICO È STATA
 INTRODOLTA LA NOZIONE DI MOLESTIA
 COSIDDETTA DI GENERE E DI MOLESTIA
 SESSUALE

IN PRECEDENZA, LE IPOTESI DI MOLESTIE SESSUALI
 ERANO TUTELATE MA SENZA UNA PRECISA NOZIONE, LA
 DIFESA ERA CERTAMENTE ANCOR PIU' DIFFICOLTOSA

*D.LGVO. N 145/2005 CHE MODIFICA L'ART. 4 DELLA LEGGE 125/1991

Dlgs 198/06 art. 26 "Molestie e molestie
 sessuali"

1. *"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/un lavoratrice/ore e di creare un clima **intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o***

Dlgs 198/06 art. 26 "Molestie e molestie
 sessuali"

2. *"Sono, altresì, considerate come discriminazione 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/o lavoratrice/tore e di creare un clima **intimidatorio, ostile***

Avv. Rita Mazzanti
 24 novembre 2012

Dlgs 198/06 art. 26
“Molestie e molestie sessuali”

“Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui al comma 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi.”

Avv. Rita Mazzanti

Dlgs 198/06 art. 26
 “Molestie e molestie sessuali”

“ Sono considerati, altresì, discriminazioni 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 tra uomini e donne.”

**COME RICONOSCERE LE MOLESTIE E
 MOLESTIE SESSUALI ALLE DONNE
 NEL MONDO DEL LAVORO:**

**VIOLENZE
 MOLESTIE
 MOLESTIE SESSUALI
 RICATTI A SFONDO SESSUALE
 RICHIESTE DI DISPONIBILITA' SESSUALE
 DISCRIMINAZIONI
 MOBBING**

COME RICONOSCERE LE MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI ALLE DONNE NEL MONDO DEL LAVORO:

MA ANCHE

le insinuazioni e i commenti equivoci sull'aspetto esteriore di dipendenti,

..... le **CONSIDERAZIONI BASATE SU CARATTERISTICHE SESSUALI**,

..... Le **CONSIDERAZIONE BASATE SUL** comportamento e orientamento sessuale,

l'esposizione di materiale pornografico,

le aggressioni sessuali, ed altre ancora.....

ENTITA' DEL FENOMENO SECONDO

L'INDAGINE ISTAT EFFETTUATA

DALL'ISTAT NEL 2008/2009:La metà delle donne tra i 14 e i 65 anni (10.485.000 pari al 51,8%) hanno subito nell'arco della loro vita ricatti sessuali sul lavoro o molestie anche in altri ambiti, come pedinamento, esibizionismo, telefonate oscene, molestie verbali e fisiche.

Fonte: ISTAT Indagine effettuata grazie alla convenzione stipulata tra l'Istat e il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio

DISTRIBUZIONE:

Nord-Ovest: 57,2 %

Nord-Est: 54,3 % (56,3 % in Emilia Romagna)

Centro: 52,4 %

Sud: 47;3 %

Isole: 44,1 %

Ma negli ultimi tre anni il fenomeno è più diffuso al Sud

Fascia più a rischio nel lavoro 14/24 anni 38,6 % negli ultimi tre anni

Fascia più colpita nel corso della vita: 24/44 anni

LE DONNE CHE DENUNCIANO SONO QUELLE RESIDENTI AL NORD

Fonte: ISTAT Indagine effettuata grazie alla convenzione stipulata tra l'Istat e il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio

FORME DI MOLESTIE SESSUALI PIU' DIFFUSE, NEL CORSO DELLA VITA IN TUTTI GLI AMBITI:

VERBALI (26,6 %)

PEDINAMENTI (21,6 %)

ESIBIZIONISMO (20,4%)

MOLESTIE FISICHE (19%)

TELEFONATE OSCENE (18,2 %)

Fonte: ISTAT Indagine effettuata grazie alla convenzione stipulata tra l'Istat e il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio

AUTORI DELLE MOLESTIE FISICHE NEL CORSO DELLA VITA ED IN TUTTI GLI AMBITI:

ESTRANEE : 59,4 %

CONOSCENTI DI VISTA :14,1%)

AMICI: 7 %

COLLEGA: 5,1 %

DATORE DI LAVORO: 4,7 %

COMPAGNO DISCUOLA: 1,4 %

NEGLI ULTIMI TRE ANNI IL LUOGO DI LAVORO E' QUELLO PIU' A RISCHIO (17,2 %)

Fonte: ISTAT Indagine effettuata grazie alla convenzione stipulata tra l'Istat e il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio

- Se consideriamo solo il mondo del lavoro l'8,5% delle lavoratrici attuali o passate, incluse quelle in cerca disoccupazione, hanno subito molestie o ricatti sul posto di lavoro (1.224.000)il 2,4 % Negli ultimi tre anni (347.000)

- **MOLESTIE: 31,2 %**

- **RICATTI: E RICHIESTE DI DISPONIBILITA': 68,8 % (DI CUI IL 35,00 DENUNCIA DISPONIBILITA' SESSUALE)**

- **IN EMILIA ROMAGNA IL DATO è 9,5 % TRA I PIU' ALTI PER QUANTO RIGUARDA IL CORSO DELLA VITA MENTRE PER QUANTO RIGUARDA GLI ULTIMI TRE ANNI LA SITUAZIONE E' MIGLIORATA ,1,8 , SOPRATTUTTO FACENDO UN CONFRONTO CON IL DATO DI ALTRE REGIONI SOPRATTUTTO DEL CENTRO E DEL SUD (3,7 CAMPANIA CM)MOLISE)**

- Fonte: ISTAT Indagine effettuata grazie alla convenzione stipulata tra l'Istat e il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio

QUANDO SI CERCA LAVORO O SI CHIEDE LA PROMOZIONE E' PIU' FACILE ESSERE VITTIMA DI RICATTI SESSUALI I RICATTI SESSUALI COLPISCONO DI PIU' LE DONNE CON UN TITOLO DI STUDIO PIU' ELEVATO

❖ I RICATTI SONO MENO FREQUENTI AL NORD EST E SULLE ISOLE E PIU' FREQUENTI AL SUD

❖ IL DATO GRAVE CHE EMERGE E' CHE LA STESSA LAVORATRICE O ASPIRANTE LAVORATRICE E' VITTIMA DI PIU' RICATTI NEL CORSO DELLA SUA VITA LAVORATIVA

Fonte: ISTAT Indagine effettuata grazie alla convenzione stipulata tra l'Istat e il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio

INOLTRE GLI EPISODI DI RICATTO SESSUALE SI RIPETONO FINO A CONFIGURARE IL FENOMENO DEL MOBBING SI TRATTA , INFATTI, DI FORME DI VIOLENZA MORALE I SETTORI PIU' A RISCHIO, NEGLI ULTIMI TRE ANNI, SONO IL SETTORE DEL COMMERCIO E DEI SERVIZI PER QUANTO RIGUARDA L'ASSUNZIONE NEL CORSO DELLA VITA LAVORATIVA I SETTORI PIU' A RISCHIO SONO QUELLI IMMOBILIARE ED INFORMATICO

L'81,7 % DELLE DONNE NON SOLO NON DENUNCIA MA ADDIRITTURA NON NE PARLA CON NESSUNO CHI NE PARLA NE PARLA SOPRATTUTTO A I COLLEGHI QUASI NESSUNA HA DENUNCIATO L'EPISODIO ALLE FORZE DELL'ORDINE. RIFLESSIONI: L'EPISODIO NON E' RITENUTO GRAVE SI PENSA DI POTERSELA CAVARE DA SOLE O CON L'AIUTO FAMILIARE MANCANZA DI FIDUCIA NELLE FORZE DELL'ORDINE O LORO IMPOSSIBILITA' AD AGIRE GIUDIZIO

Fonte: ISTAT Indagine effettuata grazie alla convenzione stipulata tra l'Istat e il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio

MA SE NON SI DENUNCIA QUAL'E' LA REAZIONE DELLA DONNA:

**LASCIA IL POSTO DI LAVORO
RINUNCIA ALLA CARRIERA
SI DIMETTE
E' COSTRETTA AD ASSENTARSI PER MALATTIA
CHIEDE IL TRASFERIMENTO**

SE SI DENUNCIA L'EPISODIO E L'AUTORE E' UN COLLEGA

SPESSE NON SI VIENE CREDUTE ALTRE SI VIENE ADDIRITTURA DENUNCIATE DAL MOLESTATORE IN POCHISSIMI CASI VERRA' TRASFERITO IL MOLESTATORE SE QUALCUNO VIENE TRASFERITO SARA' QUASI SEMPRE LA DONNA SALVO CASI ECLATANTI IL MOLESTATORE NON VIENE MAI LICENZIATO

IL DATO E' DIMINUITO MA E' DIMINUITA ANCHE 'OCCUPAZIONE

QUANDO IL MOLESTATORE E' UN COLLEGA IL DATORE DI LAVORO E' COMUNQUE RESPONSABILE EX ART. 2087 DEL CODICE CIVILE CHE PREVEDE:

“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa 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.”

lavoratori

si veda anche l'Art. 28 del Decreto Legislativo n. 81 del 9/4/2008, e successive modifiche o integrazioni che prevede per il datore di lavoro l'obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori

Compresi “quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolare, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato, alle differenze di genere”

- I casi denunciati ed arrivati a buon fine con la condanna del molestatore sono in genere casi di molestia subita da più lavoratrici nel medesimo luogo di lavoro

.... o ipotesi in cui la molestia aveva rilievo anche penale

- Raccomandazione europea : ci sono lavori a rischio ?

- Codici di condotta

. Conseguenze delle molestie: stress, ansia, lesione dell'integrità psico – fisica, perdita di fiducia e di autostima

- LA PROVA DI AVER SUBITO MOLESTIE E' ARDUA IN QUANTO DIFFICILMENTE VI SONO TESTIMONI
- MA NON IMPOSSIBILE
- COSA SI PUO' CONSIGLIARE DI FARE.....

- In taluni casi è possibile anche un tutela penale:
- Non in tutti i casi
- Art. 572: maltrattamenti in famiglia
- Art 610 violenza privata
- Violenza sessuale per i casi più gravi

CASI PRATICI

Avv. Rita Mazzanti - Ferrara, 24 novembre 2012

CORTE DI CASSAZIONE - Sentenza 21 settembre 2012, n. 36332

IL PRIMO CASO RIGUARDA UN DATORE DI LAVORO "DICHIARATO (NDR IN PRIMO E SECONDO GRADO) RESPONSABILE DEL DELITTO DI TENTATA VIOLENZA PRIVATA, COSI' RIQUALIFICATA UN'IPOTESI DI TENTATA ESTORSIONE ORIGINARIAMENTE CONTESTATA, COMMESSO NELL'OTTOBRE 2003, PERCHÉ, PROSPETTANDO A XXXXXX, AL RIENTRO DAL PERIODO DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER MATERNITÀ, DI FARLA LAVORARE IN CONDIZIONI INVIVIBILI IN UN POSTO DEGRADATO - DOVE IN UN'OCCASIONE L'AVEVA LASCIATA SOLA SENZA ALCUNCHÉ DA FARE - AVREBBE COMPIUTO ATTI IDONEI E UNIVOCAMENTE RIVOLTI A FARLE ACCETTARE LE CONDIZIONI DELLA SOCIETÀ PRESSO LA QUALE LAVORAVA, IN SOSTANZA, O LE DIMISSIONI O IL PROLUNGAMENTO CONTRO LA SUA VOLONTÀ DEL PERIODO DI MATERNITÀ, RETRIBUITO SOLO AL 30% DELLO STIPENDIO CORRISPONTO DALL'ENTE PREVIDENZIALE. PROPONE RICORSO PER CASSAZIONE L'IMPATATO SULLA BASE DI DUE MOTIVI."

CORTE DI CASSAZIONE - Sentenza 21 settembre 2012, n. 36332

La Corte ha ritenuto che.....

" convocare in un locale fatiscente e abbandonato, anche se sede formale della società, l'unica dipendente che non aveva accettato di dare le dimissioni, rimasta alla società che i titolari avevano intenzione di far cessare per proseguire nella medesima attività sotto una nuova veste societaria, ma con lo stesso complesso aziendale e con gli stessi dipendenti licenziati e assunti nuovamente; -- avvertirla che quello sarebbe stato il suo luogo di lavoro, con nulla da fare in una stanza dotata di scrivania impolverata, perché solo quello meritava per la sua ostinazione a non volersi dimettere (non essendo licenziabile in quanto ancora nel periodo di puerperio) o a non voler proseguire nell'astensione facoltativa, ma al 30% della retribuzione, "

CORTE DI CASSAZIONE - Sentenza 21 settembre 2012, n. 36332

" erano stati atti che avevano prospettato una situazione lavorativa e personale deteriore per la xxxxxx., e quindi ingiusta nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo la stessa manifestato l'intenzione di riprendere la propria normale attività non appena terminata l'astensione obbligatoria, del tutto idonei ed inequivocabilmente diretti ad orientarne la volontà ad accettare le nuove condizioni che la società dal prevenuto rappresentata voleva imporre."



GRAZIE A TUTTI E TUTTE



Avv. Rita Mazzanti - - Ferrara 24 novembre 2012
